заклад ВИЩОЇ ОСВІТИ

Університет економіки та права «КРОК»

Кафедра психології

 **ЗАТВЕРДЖУЮ**

**Проректор з навчальної роботи**

 **Н.М. Літвін**

 **«10» вересня 2021 р.**

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА**

спеціальність 223 Медсестринство

освітня програма Медсестринство

інститут, факультет Навчально-науковий інститут медицини

Мова навчання Українська мова

**РОЗРОБНИК**

|  |  |
| --- | --- |
| Н.В. Наконечна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології |  |

**РОЗГЛЯНУТО ТА СХВАЛЕНО кафедрОЮ ПСИХОЛОГІЇ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Протокол № 1** | **від «29» серпня 2021 р.** |
| **Завідувач кафедри психології** |  | **Сингаївська І.В.** |

 Університет «КРОК», 2021 р.

 Наконечна Н.В. 2021 р.

**Київ – 2021 рік**

**1.** **Опис навчальної дисципліни**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Призначення дисципліни** | **Обсяг** **дисципліни** | **Характеристика****Дисципліни** |
| Ступінь вищої освіти: бакалавр | Кредити ECTS / Години5/150під час теор. навч. (у сер. на тиждень) – 7,14 год.,  | Вибірковадисципліна |
| заочна форма навчання |
| Галузь знань22 Охорона здоров’я  |  | Курс / Семестр  |
| 3/6 |
| Спеціальність 223 Медсестринство | Кількість тем - 12 | Лекції, години |
| 10 |
| Освітня програмаМедсестринство | Форма підсумкового контролю – диференційований залік | семінарські, індивідуальні заняття, консультації, год. |
| 10 |
| Самостійна робота, години, питома вага |
| 1. – 86,6 %
 |

**2. Мета та завдання навчальної дисципліни**

**Мета викладання дисципліни.** Дисципліна «Корпоративна культура» ставить своїм завданням формування у студентів системи знань та практичних навичок у сфері корпоративної культури для використання у професійній діяльності.

Для досягнення мети поставлені такі основні ***завдання***:

* засвоєння основних ознак та особливостей формування корпоративної культури на підприємстві (організації);
* оволодіння навичками застосовування різних видів діяльності для формування і розвитку корпоративної культури;
* формування вмінь у студентів вміння застосувати ці знання в практичній та науковій професійній діяльності.

У процесі навчання студенти отримують необхідні знання під час лекційних занять та виконання практичних завдань. Велике значення в процесі вивчення та закріплення знань має самостійна робота студентів.

В результаті вивчення даного курсу студент повинен **знати:**

* основні елементи та моделі корпоративної культури,
* типи корпоративної культури,
* умови розвитку корпоративної культури,
* особливості мотивації працівників під час формування і розвитку корпоративної культури,
* роль керівника в побудові організаційної культури,
* особливості формування логотипу організації (підприємства).

**вміти:**

* використовувати типи та моделі корпоративної культури для її розвитку на підприємстві (організації),
* аналізувати зміни корпоративної культури,
* використовувати особливості різних субкультур при розвитку корпоративної культури,
* формулювати вимоги, яким повинен відповідати керівник підприємства (організації), щоб сформувати сильну корпоративну культуру;
* вибирити способи нематеріальної мотивації працівника для поліпшення корпоративної культури,
* обґрунтовувати необхідність розвитку корпоративної культури в організації,
* здійснювати аналіз сутності корпоративної культури,
* володіти методиками діагностування корпоративної культури,
* досліджувати умови створення корпоративних засобів діяльності на підприємстві,
* характеризувати переваги корпоративної культури,
* обґрунтовувати вибір елементів фірмового стилю,
* аналізувати особливості формування логотипу організації (підприємства).

Після вивчення дисципліни у студентів мають бути сформовані **компетентності:**

* здатність використовувати основні елементи, типи і моделі корпоративних культур для формування й розвитку корпоративної культури, а також, для управління культурою на підприємстві (організації),
* здійснювати обґрунтування вибору елементів корпоративної культури, що визначають фінансову успішність компанії,
* формувати та підтримувати корпоративну культуру на підприємстві (організації),
* формувати на підприємстві корпоративну поведінку на основі різних варіантів мотивації працівників.
1. **Програма навчальної дисципліни**

**Тема 1. «Корпоративна культура»: предмет і завдання курсу. Сутність корпоративної культури.**

Культура як ціннісний феномен. Поняття корпоративної культури. Типологія корпоративної культури та її критерії. Завдання курсу „Корпоративна культура». Походження і багатозначність терміну “культура”: а) загальне визначення поняття “культура”; б) визначення поняття “культура” у широкому та вузькому значенні.

Сутність корпоративної культури. Основні поняття. Структура корпоративної культури. Взаємозв’язок корпоративної культури з іншими факторами.

Структура культури. Елементи структури культури: поняття; відносини; цінності; правила культурної поведінки людей; норми культури. Види норм культури: обряд, ритуал, етикет, канон, стандарт. Основні форми культури: “висока культура”; елітарна культура; народна культура; масова культура; субкультура.

 Місія і принципи організації, підрозділу та співробітників. Корпоративна місія та «зухвала ціль» організації. Колективізм та індивідуалізм. Індивідуальна професійна місія.

 **Тема 2. Основи корпоративної культури**

 Сутність і основні елементи корпоративної культури

Виділення ключових ознак корпоративної культури. Структура корпоративної культури. Основні положення корпоративної культури. Задачі та структурні елементи корпоративної культури. Елементи корпоративної культури, що визначають фінансову успішність компанії. Характеристика суб'єктивних і об'єктивних елементів корпоративної культури.

 Функції корпоративної культури. Характеристика функцій корпоративної культури. Реалізація функцій корпоративної культури.

 Моделі корпоративної культури. Порівняльна оцінка моделей корпоративної культури. Модель Эдгара Шейна. Модель Ф. Харріса и Р. Морана. Цінносно-нормативна модель. Іміджева модель.

 Відмінні особливості корпоративної культури різних країн світу

Американська (протестантизм) корпоративна культура. Японська (буддизм) корпоративна культура. Арабська (іслам) корпоративна культура.

**Тема 3. Зовнішні прояви корпоративної культури.**

Символи як творча спадковість культури. Вплив символів на поведінку людей. Видимі символи ті їх роль у творчій історії людства. Символ як архаїчний ціннісний образ. Знак як засіб передачі інформації. Використання геометричних фігур. Символічні зображення. Від символу до емблеми.

Колір. Вплив кольору на людину. Участь кольору у створенні простору.

Фірмовий стиль: концепція і основні поняття. Стилі епох. Формування фірмового стилю. Характеристика функціональних стилів. Система факторів яка впливає на формування фірмового стилю організації.

Елементи фірмового стилю. Товарний знак, піктограма. Логотип організації.

Інтер’єр. Стиль і характерні елементи інтер’єру приміщень.

Одяг. Історія одягу. Діловий одяг.

Ритуали. Свята, поведінка співробітників. Стиль поведінки. Діловий етикет.

Історія організації та її культура. Герої та міфи – елементи корпоративної культури.

 **Тема 4. Типологія корпоративної культури**

 Типологія Джеффрі Зонненфельда. Характеристика типів корпоративної культури: бейсбольна команда; клубна культура; академічна культура; оборонна культура.

 Типологія К. Камерона і Р. Куїнна. Характеристика типів корпоративної культури: Кланова (сімейна) культура; адхократична культура; ринкова культура; ієрархічна (бюрократична) культура; матриця вимірів корпоративної культури.

 Інші типи корпоративної культури. Типологія Ч. Хенді: культура влади; культура ролі; культура задачі; культура особистості. Типи культур по У. Оучі. Класифікація різних видів корпоративної культури по Беку-Коуену. Відмінності у корпоративних культурах: «мачо», «культура плодотворної праці», «культура інвестицій», «культура процесу».

 **Тема 5. Умови розвитку корпоративної культури**

 Формування і підтримка корпоративної культури. Ознаки корпоративної культури. Напрямки та етапи формування корпоративної культури. Заходи підтримки корпоративної культури.

 Зміна корпоративної культури. Умови, що потребують зміни корпоративної культури. Складові щодо створення корпоративної культури. Характеристика факторів, що впливають на зміни корпоративної культури.

 Субкультура. Основні ознаки поняття субкультура. Види субкультур на підприємстві (організації). Специфіка поведінки, що має субкультура. Контркультура. Елементи управління субкультурою.

 **Тема 6. Культура управління**

 Корпоративна поведінка. Різні види норм поведінки на підприємстві. Типології форм трудової поведінки. Формальні й неформальні правила поведінки. Статус стандартів корпоративної поведінки.

 Мотивація працівників. Ознаки поняття мотивації. Основні мотиватори діяльності людини. Найбільш розповсюджені варіанти мотивації. Нематеріальна мотивація. Класифікація типів мотивації працівників.

 Роль керівника в побудові організаційної культури. Фактори ефективної взаємодії керівника з підлеглими. Класифікація стилів керівництва по Курту Левіну: авторитарний стиль; демократичний стиль; ліберальний стиль. Якості керівника щодо сильної корпоративної культури.

 **Тема 7. Професійна культура**

Галузеві особливості корпоративної культури в установах та підприємствах. Рівні управління. Місія організації, як успішна складова ефективної діяльності.

 Етичні галузеві прояви та особливості корпоративної культури. Основні поняття корпоративної етики. Формування корпоративного кодексу та його особливості в різних галузях.

 Поняття корпоративної етики. Естетичні компоненти корпоративної культури. Засоби та методи підвищення етичного рівня організації.

 Культура спілкування та елементи етикету. Ділова культура поведінки. Поняття професійного такту. Морально-етичні основи професійної поведінки.

 **Тема 8. Роль національної ментальності при формуванні корпоративної культури**

Характеристика та класифікація національних корпоративних культур. Зіставлення та порівняння національних корпоративних культур. Аналіз особливостей та проблем української корпоративної культури.

 Ментальність як соціально-психологічне явище. Риси, особливості та характеристика української ментальності.

Вплив культурних особливостей у різних країнах світу на ефективність економіки. Особливості корпоративної культури на прикладі США, Західної Європи, Японії, Китаю, країн перехідного типу економіки.

 **Тема 9. Корпоративна соціальна відповідальність**

 Історія становлення та розвитку соціальної відповідальності. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності в Україні. Моделі соціальної відповідальності різних країн.

 Міжнародні ініціативи із захисту прав людини в бізнес-середовищі. Ініціативи з прав людини Глобального Договору ООН.

 Основні принципи і напрямки впровадження КСВ у сфері захисту навколишнього середовища. Принципи екологічної відповідальності. Принципи у сфері захисту споживачів. Соціальна відповідальність та корпоративна культура – програми взаємодії.

 **Тема 10. Методика психологічного забезпечення корпоративної культури в організації**

 Психологічне забезпечення розвитку корпоративної культури. Методика проведення тренінгу.

 Методика вивчення цінностей людини. Значення різних життєвих цінностей. Фактори впливу на трудові цінності людини.

 Методи корекції та розвитку особистості. Приклади психотренінгу в різних організаціях.

 Заходи з розвитку корпоративної культури.

**Тема 11. Моделі поведінки особистості в організації та організаційний клімат**

Рівні організаційної поведінки. Моделі поведінки в організації : «перемога – перемога», «конфліктна взаємодія», «вікно Джохарі». Рівень особистої усвідомленості та відповідальності. Механізми вирішення проблемних ситуацій.

Неформальна система взаємодій. Механізми організаційного розвитку. Пристосування до незворотних змін оточуючої дійсності.

Фактори визначення організаційного клімату. Вплив організаційного клімату на формування індивідуального стилю організації. Структура неформальної організації.

**Тема 12. Лідерство та комунікації в організації**

Роль лідера на різних стадіях розвитку корпорації. Арсенал засобів лідера у запровадженні корпоративної культури. Поведінка лідера в критичних ситуаціях.

Стереотипи корпоративного спілкування. Роль комунікацій в управлінні корпоративною культурою. Функції комунікацій. Типи комунікаційних мереж.

Вертикальні та горизонтальні комунікації в організації. Створення команди.

1. **Структура навчальної дисципліни**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Заочна форма |
| Кількість годин |
| Всього  | Аудиторних |  |
| у тому числі |  |  |  |
| лек | семін. | лаб | Індивідуальні та консультаційні | Підсумковий контроль | Самостійна робота |
| **1** | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Тема 1. Корпоративна культура»: предмет і завдання курсу. Сутність корпоративної культури.  | 12 | 1 | 1 | - | - | - | 10 |
| Тема 2. Основи корпоративної культури | 12 | 1 | 1 | - | - | - | 10 |
| Тема 3. Зовнішні прояви корпоративної культури. | 6 | 0,5 | 0,5 | - | - | - | 5 |
| Тема 4. Типологія корпоративної культури | 22 | 1 | 1 | - | - | - | 20 |
| Тема 5. Умови розвитку корпоративної культури  | 6 | 0,5 | 0,5 | - | - | - | 5 |
| Тема 6. Культура управління  | 7 | 1 | 1 | - | - | - | 5 |
| Тема 7. Професійна культура | 6 | 0,5 | 0,5 | - | - | - | 5 |
| Тема 8. Роль національної ментальності при формуванні корпоративної культури | 6 | 0,5 | 0,5 | - | - | - | 5 |
| Тема 9. Корпоративна соціальна відповідальність | 7 | 1 | 1 | - | - | - | 5 |
| Тема 10. Методика психологічного забезпечення корпоративної культури в організації | 22 | 1 | 1 | - | - | - | 20 |
| Тема 11. Моделі поведінки особистості в організації та організаційний клімат | 22 | 1 | 1 | - | - | - | 20 |
| Тема 12. Лідерство та комунікації в організації | 22 | 1 | 1 | - | - | - | 20 |
| **Усього годин:**  | 150 | 10 | 10 | - | - | - | 20 |
| **ІНДЗ (якщо є)** |  |  | - | - | - | - | - |
| **Екзамен (якщо є)** |  |  | - | - | - | - | - |
| **Разом годин:** | 150 | 10 | 10 | - | - | - | 130 |

**5. Теми семінарських занять**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №з/п | Назва теми | Кількість годин |
| 1 | Тема 1. «Корпоративна культура»: предмет і завдання курсу. Сутність корпоративної культури.  | 1 |
| 2 | Тема 2. Основи корпоративної культури  | 1 |
| 3 | Тема 3. Зовнішні прояви корпоративної культури.  | 0,5 |
| 4 | Тема 4. Типологія корпоративної культури | 1 |
| 5 | Тема 5. Умови розвитку корпоративної культури | 0,5 |
| 6 | Тема 6. Культура управління | 1 |
| 7 | Тема 7. Професійна культура | 0,5 |
| 8 | Тема 8. Роль національної ментальності при формуванні корпоративної культури | 0,5 |
| 9 | Тема 9. Корпоративна соціальна відповідальність | 1 |
| 10 | Тема 10. Методика психологічного забезпечення корпоративної культури в організації | 1 |
| 11 | Тема 11. Моделі поведінки особистості в організації та організаційний клімат | 1 |
| 12 | Тема 12. Лідерство та комунікації в організації | 1 |
|  | **Разом:** | 10 |

**6. Самостійна робота**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №з/п | Назва теми | Кількість годин |
| Д.ф. |
| 1 | Тема 1. «Корпоративна культура»: предмет і завдання курсу. Сутність корпоративної культури. | 10 |
| 2 | Тема 2. Основи корпоративної культури | 10 |
| 3 | Тема 3. Зовнішні прояви корпоративної культури.  | 5 |
| 4 | Тема 4. Типологія корпоративної культури | 20 |
| 5 | Тема 5. Умови розвитку корпоративної культури | 5 |
| 6 | Тема 6. Культура управління | 5 |
| 7 | Тема 7. Професійна культура | 5 |
| 8 | Тема 8. Роль національної ментальності при формуванні корпоративної культури | 5 |
| 9 | Тема 9. Корпоративна соціальна відповідальність | 5 |
| 10 | Тема 10. Методика психологічного забезпечення корпоративної культури в організації | 20 |
| 11 | Тема 11. Моделі поведінки особистості в організації та організаційний клімат | 20 |
| 12 | Тема 12. Лідерство та комунікації в організації | 20 |
|  | **Разом годин:** | 130 |

**7. Методи навчання**

Під час вивчення дисципліни використовуються такі види навчальних занять, як лекційні та семінарські заняття.

Під час проведення лекційних занять використовуються такі методи та технології викладання, як читання лекції, демонстрація презентацій та інших наочних матеріалів, обговорення зі студентами ключових проблемних питань лекцій тощо.

Під час проведення семінарських занять використовуються наступні методи та технології викладання: бліц-опитування студентів за питаннями семінару; виступи студентів з доповідями по темі семінару; виступи студентів з доповідями за результатами виконання індивідуальних завдань; виступи студентів з доповідями за результатами виконання додаткових завдань; дискусії за ключовим питаннями.

Основними формами й методами самостійної роботи студентів з дисципліни є: повторення питань тем лекційних занять за конспектами лекцій; опрацювання основної літератури; виконання індивідуальних завдань та завдань, які пропонуються для самостійної роботи; виконання додаткових завдань (за бажанням) тощо.

**8. Методи контролю**

Для визначення успішності навчання використовуються контрольні заходи. Контрольні заходи включають поточний та підсумковий контроль.

Поточний контроль здійснюється під час проведення семінарських занять і має на меті перевірку рівня підготовленості студента до виконання конкретного завдання.

Підсумковий контроль проводиться з метою оцінки результатів навчання після закінчення вивчення дисципліни (семестровий контроль) або відокремлених за робочим навчальним планом модулів.

Під час вивчення даної дисципліни використовуються такі форми поточного контролю:

- індивідуальне усне опитування;

- словникова робота;

- тестові завдання;

- письмові контрольні роботи.

Під час вивчення даної дисципліни використовуються такі форми модульного (проміжного) контролю:

* письмова контрольна робота;
* тестові завдання;
* виконання індивідуальних творчих завдань.

 Під час вивчення даної дисципліни використовується така форма семестрового контролю:

 - диференційований залік.

 Використовується тестовий підсумковий контроль знань та вмінь студентів.

**9. Розподіл балів, які отримують студенти**

Оцінювання результатів навчання студентів здійснюється за шкалою Університету (0-100, з урахуванням необов’язкових завдань – 120 балів), національною шкалою.

**9.1. Схема нарахування балів з дисципліни**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Види та зміст обов’язкових завдань | Максимальна оцінка | Примітки |
| Індивідуальні виступи на семінарських заняттях | 35 | 5-35 |
| Доповнення до виступів | 2 | – |
| Участь у науковій дискусії та бесіді | 3 | 2 |
| Письмові контрольні роботи | 10 | 5 |
| Написання та захист рефератів / виконання презентації | 20 | 10-15 |
| Бліц-опитування | 5 | 2-3 |
| Диф. залік | 25 | 20-25 |
| **Разом:** | **100** | 85 |

Максимальний бал за виконання необов’язкових завдань – 20.

**9.2. Умови нарахування балів**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  **Бали** | **Характер доповіді** | **Повнота висвітлення** | **Відповіді на запитання** |
| 16-20 | Вільний творчий переказ | Висока | Вичерпні |
| 13-15 | Частковий переказ | Висока або середня | Вичерпні |
| 10-12 | Частковий переказ або читання | Середня | Неповні |
| 6-9 | Фрагментарний переказ або читання | Середня або низька | Фрагментарні |
| 1-5 | Окремі тези | Низька | Відсутні |

**9.3. Критерії підсумкового оцінювання**

|  |  |
| --- | --- |
| Проміжок за шкалою Університету | Оцінка за національною шкалою |
| 90 та вище | Відмінно |
| 80–89 | Добре |
| 70–79 |
| 60–69 | Задовільно |
| 50–59 |
| 25–49 | Незадовільно |
| 1–24 |

**10. Методичне забезпечення**

1. Програма вибіркової навчальної дисципліни.
2. Конспект лекцій та завдання для підсумкового контролю знань.

**11. Рекомендована література**

**Базова**

1. Cameron, Esther. Making Sense of Change Management. A complete guide to the models, tools & techniques of organizational change London; Philadelphia: Kogan Page, 2009
2. Hofstede , Geert. Culture and Organizations - Software of the Mind: Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival New York; Chicago: McGraw-Hill, 2005
3. Андрєєва І.В. Організаційна культура: навчальний посібник / І.В. Андрєєва, О.Б. Бетіна. – СПб., 2010. – 254 с.
4. Андрєєва Т.Є. та інші Етика та психологія ділових відносин: навчальний посібник Х.: Бурун Книга, 2004
5. Білорус Т.В. Організаційна культура / Т.В. Білорус, І.М. Горбась // Міждисциплінарний словник з менеджменту / за ред. Д.М. Черваньова, О.І. Жилінської. – К.:Нічлава, 2011. – С. 41-42

# Бокань В.А. Культорологія: Навч. посібник. / Бокань В.А. – К.:МАУП, 2000. – 136 с.

1. Боковець В.В. Теоретико-методичні засади управління корпораціями: монографія К.: Кондор, 2016
2. Бондар-Підгурська О.В. Ділове адміністрування (корпоративне управління): навчальний посібник К.: Вид-во Ліра-К, 2015
3. Еськов А.Л. Корпоративная культура: теория и практика. Киев: Науковий світ, 2004, - 67 с.

# Національна культура: єдність у різноманітності: зб. наук.. пр. / Ін-т культорології Нац. Акад. мистец. України; [ред.-упоряд. В.М. Щербина, М.Ю. Наумова]. – К.: Ін-т культорології НАМ України, 2012. – 351 с.

організаційної культури приватного навчального закладу / Н.В. Наконечна // Правничий вісник Університету «КРОК». – К.: Вищий навчальний заклад Університет економіки та права «КРОК». – Вип. 20. – 2014. – С.109 - 112.

**Допоміжна**

1. 35. Максименко С.Д. Теоретичні основи психології особистості [Електронний ресурс] / С.Д. Максименко / Режим доступу до статті:
2. [http://www.bdpu.org/scie Марков С. Л. Формування творчого бачення особистості як універсальний метод активізації творчості / С.Л. Марков. – Т.І: Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2011. – Вип. 32. – С. 374-3801](http://www.bdpu.org/scie%20%D0%9C%D0%B0%D1%80%D0%BA%D0%BE%D0%B2%20%D0%A1.%20%D0%9B.%20%D0%A4%D0%BE%D1%80%D0%BC%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D1%82%D0%B2%D0%BE%D1%80%D1%87%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%B1%D0%B0%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96%20%D1%8F%D0%BA%20%D1%83%D0%BD%D1%96%D0%B2%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%20%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97%20%D1%82%D0%B2%D0%BE%D1%80%D1%87%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96%20/%20%D0%A1.%D0%9B.%20%D0%9C%D0%B0%D1%80%D0%BA%D0%BE%D0%B2.%20%E2%80%93%20%D0%A2.%D0%86%3A%20%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0%20%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F.%20%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%20%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F.%20%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B0%20%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F%20/%20%D0%97%D0%B0%20%D1%80%D0%B5%D0%B4.%20%D0%A1.%D0%94.%20%D0%9C%D0%B0%D0%BA%D1%81%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%B0%2C%20%D0%9B.%D0%9C.%20%D0%9A%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BC%D1%83%D1%88%D0%BA%D0%B8.%20%E2%80%93%202011.%20%E2%80%93%20%D0%92%D0%B8%D0%BF.%2032.%20%E2%80%93%20%D0%A1.%20374-3801)
3. Семикіна М.В. Еволюція організаційної культури на українських підприємствах: проблеми та суперечності / М.В. Семикіна // Держава та регіони. – Сер. : Економіка та підприємництво. – Запоріжжя, 2009. – №6. – С. 199–202.

**Інформаційні ресурси**

1. Інтернет-ресурс <http://pidruchniki.com/10310208/menedzhment/situatsiyni_pidhodi_efektivnogo_kerivnitstva>
2. Інтернет-ресурс <http://pidruchniki.com/10310208/menedzhment/situatsiyni_pidhodi_efektivnogo_kerivnitstva>