

## СИЛАБУС

### «Корпоративна культура та лідерство»

(назва навчальної дисципліни)

#### **Викладач**

Шамара Ірина Миколаївна

канд.екон.наук

**е-пошта:** shamara@karazin.ua

**телефон:** +38(097) 960 95 99

**часи роботи:** 10.00 – 20.00

#### **Академічний період**

3-й семестр 2021/2022 н.р.

#### **Академічні години**

дні тижня

час проведення за розкладом

#### **Місце проведення**

м. Свободи, 6, м. Харків, Україна, 61022

#### **Навчальне навантаження**

3 кредити ЄКТС, 90 годин

**Пререквізити:** Теорія та практика комунікацій, Державне управління та прийняття зовнішньополітичних рішень, Сучасні конфлікти та їх прогнозування.

**Постреквізити:** написання кваліфікаційної магістерської роботи.

#### **Призначення навчальної дисципліни:**

надання майбутнім фахівцям знань про теорію та практику з питань формування системи професійної компетентності (знань, прикладних вмінь та навичок) щодо використання принципів, типів, інструментів лідерства керівником, формування та відтворення індивідуальних і колективних форм поведінки співробітників організації засвоєння основ управління корпоративною культурою.

#### **Цілі курсу:**

- 1) - формування у студентів системи знань за курсом;
- 2) - формування у студентів уявлення про корпоративну культуру;
- 3) - формування у майбутніх фахівців сучасного системного мислення та комплексу спеціальних знань у галузі виявлення закономірностей, причинно-наслідкових зв'язків та альтернативності сучасної корпоративної культури;;
- 4) -опанування студентами специфічних прийомів та інструментів управління поведінкою індивіда в організації, інструментів лідерства;

#### **Інформаційні ресурси:**

##### Необхідні

1. Дороніна М. С., Доронін А. В. Культура ділового спілкування і партнерства : навчальний посібник. Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. 204 с.
2. Бренд-лідерство: новая концепция брендинга / пер. с англ. Н.В. Кияченко, А.Н. Москвичева, Ю.А. Быстрова. Москва : Изд. дом Гребенникова, 2003. 374 с. 24
3. Адаир Д. Искусство управлять людьми и самим собой. Москва : Эксмо, 2006. 656 с.
4. Бендас Т. В. Психология лидерства: учебное пособие. СПб. : Питер, 2009. 448 с.
5. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. Москва : Альпина Бизнес Букс, 2005. 301 с
6. Катков В. Формирование организационной культуры на промышленном предприятии. *Управління персоналом*. 2000. № 2. С. 66–70.
7. Ложкін Г. В. Психологія конфлікту. Київ : Професіонал, 2007. 407 с.
8. Ньюстром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение. Пер. с англ. СПб., 2000. 448 с.
9. Палеха Ю. І. Ділова етика. Київ : 2004. 389 с.
10. Русинка І. Конфліктологія. Київ : Професіонал, 2007. 334 с.
11. Савельєва В. С. Управління персоналом. Київ : Професіонал, 2005. 336 с.
12. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом. СПб., 2000. 238 с.

### Додаткові

1. Корпоративная культура и лидерство / Марвин Бауэр, Давид Жакмон, Сара Йик, [и др.]. - Москва : Альпина Бизнес Букс, 2008. - 160 с.
2. Лайкер, Джеффри Корпоративная культура Toyota : уроки для других компаний / Джеффри Лайкер, Майкл Хосеус. - Москва : Альпина Паблишерз, 2011. - 354 с.
3. Бехар, Говард Дело не в кофе : корпоративная культура Starbucks / Говард Бехар при участии Джанет Голдстейн ; пер. с англ. М. Суханова. - 6-е изд. - Москва : Альпина Паблишерз, 2013. - 186 с.
4. Бакай С. С. Організаційна культура в контексті методології організаційного розвитку підприємств // Вісник ХНАУ. – Х., 2004. – № 7. – С. 202–206.
5. Гуменник В. І., Копчак Ю. С., Кондур О. С. Менеджмент організацій: навч. посіб. – К.: Знання, 2012. – 503 с. 22.
- Дудар Т. Г., Волошин Р. В., Дудар В. Т. Менеджмент: навч. посіб. – К.: ЦУЛ, 2013. – 336 с. 4
6. Ковальчук А. С. Основы имиджелогии и делового общения [Текст] / А. С. Ковальчук. – М.: Феникс. 2006. – 224 с.
7. Маркіна І. А., Біловол Р. І., Власенко В. А. Менеджмент організацій: навч. посіб. – К.: ЦУЛ, 2013. – 248 с.
8. Менеджмент: навч. посіб. / за ред. С. І. Михайлова. – 2-ге вид., випр. та допов. – К.: ЦУЛ, 2012. – 536 с. 42
26. Менеджмент: підручник / Т. Л. Мостенська, В. О. Новак, М. Г. Луцький та ін. – 2-ге вид. – К.: Кондор, 2012. – 758 с.
9. Персональный менеджмент: учебник / С. Д. Резник и др. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 622 с.
10. Русинка І. Конфліктологія. – К: Професіонал, 2007. – 334 с.
11. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб., 2000. – 238 с.
12. Спивак В. А. Корпоративная культура. – СПб., 2001. – 352 с.
13. Тимошенко Н. Л. Корпоративна культура: діловий етикет: навч. посіб. – К.: Знання, 2006. – 391 с.
14. Федоренко В. Г. Менеджмент: підручник. – 3-тє вид., перероб. і допов. – К.: Алерта, 2015. – 492 с.
15. Шморгун Л. Г. Менеджмент організацій: навч. посіб. / Л. Г. Шморгун. – К.: Знання, 2010. – 452 с.
16. Ярошевич Н. Б., Берлінг Р. З., Гаврилюк А. С. Підприємництво і менеджмент: навч. посіб. – Л.: Новий Світ-200 2010. – 408 с.

### **Політика курсу**

Освоєння дисципліни «Корпоративна культура та лідерство» передбачає обов'язкове відвідування лекцій, практичних і семінарських занять, а також самостійну роботу здобувачів вищої освіти.

Самостійна робота включає в себе теоретичне вивчення питань, що стосуються тем лекційних занять, які не ввійшли в теоретичний курс або ж були розглянуті коротко, їх поглиблена проробка за рекомендованою літературі.

Самостійна робота здобувачів вищої освіти з викладачем включає в себе більш поглиблене вивчення і закріплення тем лекційних занять.

Проміжний контроль буде здійснюватися шляхом опитування з пройдених тем, тестування в системі Moodle.

Залік проводиться у письмовій формі за квитками.

#### Умови освоєння курсу:

Обов'язкове відвідування занять. Студент зобов'язаний забезпечити відвідування занять не менше 80%. У разі пропуску занять через хворобу (підтвержену довідкою 095-О, дійсною 3 дні), здобувач вищої освіти може отримати згоду декана факультету про індивідуальний графік здачі завдань. Після закінчення терміну дії графіку завдання не приймаються.

Студент, що спізнився більш, ніж на 5 хвилин, вважається таким, що пропустив заняття з неповажної причини з виставленням 0 балів за заняття, і при цьому має право бути присутнім на занятті.

За використання телефонів і комп'ютерних засобів без дозволу викладача студент видаляється з заняття, за заняття отримує 0 балів. Він зобов'язаний дотримуватися Кодексу цінностей Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, шанобливо і коректно ставитися до викладача та інших здобувачів вищої освіти. За допущені порушення навчальної дисципліни, Статуту Університету викладачем подається доповідна декану факультету про застосування заходів дисциплінарного впливу (анулювання оцінки з дисципліни). У разі виявлення факту списування і / або використання засобів мобільного зв'язку та ін. під час контрольних заходів (поточний, проміжний та підсумковий контроль) згідно з Кодексом про академічну доброчесність оцінка з дисципліни анулюється.

#### Активність під час практичних (семінарських) занять:

Студент повинен брати активну участь у практичних заняттях. Якщо він не приймає активну участь в занятті, відволікається на виконання інших видів діяльності, отримує за заняття 0 балів.

#### Підготовка до занять, до виконання домашнього завдання і самостійної роботи:

Ретельна підготовка і виконання завдань є обов'язковими умовами освоєння курсу. При використанні Інтернет ресурсів та інших джерел інформації студент повинен вказати джерело, що використане в ході виконання завдання. Плагіатом вважається використання більше 20% тексту без посилання на першоджерело. У разі виявлення факту плагіату здобувач вищої освіти отримує 0 балів за завдання, при повторному виявленні даного факту оцінка за курс анулюється.

#### Виконання завдань у встановлені терміни:

Студент здає завдання у встановлені терміни. Він має право здати завдання після закінчення встановленого терміну при наявності індивідуального графіку здачі завдань. В окремих випадках студент має право за погодженням з викладачем здати завдання протягом 7 календарних днів після закінчення встановленого терміну, при цьому максимальна оцінка за таке завдання не може перевищувати 80% від максимальної встановленої. Після закінчення семиденного терміну завдання не приймаються.

### **Протоколи комунікації**

Студенти отримують інформацію про курс через наступні канали комунікацій:

- Zoom – щотижня викладачем виконується читання лекцій з курсу у встановлений заздалегідь день та час;
- Moodle – під час проведення проміжного та підсумкового контролю шляхом тестування в системі;
- Viber; Telegram; E-mail – постійно, протягом курсу.

### **Форми контролю та критерії оцінювання**

#### Структура та складові підсумкової оцінки з дисципліни

Поточний контроль – 60 балів.

З них:

- поточний контроль – 40 балів;
- комп'ютерне тестування – 20 балів.

Поточний контроль проводиться за результатами виконання завдань самостійної роботи. Він передбачає оцінювання теоретичної підготовки здобувачів вищої освіти із зазначеної теми (у тому числі, самостійно опрацьованого матеріалу).

#### Критерії поточного контролю знань студентів

Поточний контроль проводиться з метою визначення стану успішності здобувачів вищої освіти за період теоретичного навчання. Поточний контроль знань студентів здійснюється шляхом опитування, діалогу з викладачем, проведення вправ, підготовки мультимедійних

презентацій, виконання практичного завдання. Максимальна оцінка поточного контролю складає 40 балів.

Тестування	Критерії оцінювання
35-40	В повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу. Правильно вирішив усі тестові завдання.
25-34	В цілому володіє навчальним матеріалом викладає його основний зміст під час усних виступів та письмових відповідей, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, без використання необхідної літератури допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки. Правильно вирішив половину тестових завдань.
15-24	Не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності, правильно вирішив меншість тестових завдань.
10-14	Не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності, правильно вирішив меншість тестових завдань.
0	Не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його викласти, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань. Не вирішив жодного тестового завдання.

#### Підсумковий семестровий контроль

Підсумковий контроль здійснюється у форму заліку. До заліку допускаються студенти, які мають достатню кількість балів з поточного контролю. Загальна кількість балів за успішне виконання залікових завдань становить 40.

#### Підсумковий контроль в 40 балів здійснюється у вигляді тестових питань.

За підсумками поточного і підсумкового контролю студент може набрати від 0 до 100 балів включно. Мінімальна кількість балів, які повинен набрати студент для одержання заліку, становить 50 балів. Національна шкала ґрунтується на рейтингу здобувачів вищої освіти у складі потоку/курсу:

- здобувачам вищої освіти, які повністю оволоділи програмою навчальної дисципліни на творчому рівні, можуть дати відповіді на всі питання курсу, опанували рекомендовану літературу, виставляють оцінку *90-100 балів*. При цьому оцінку – 100 балів, як виняток, можуть отримати тільки здобувачі вищої освіти, які, крім відмінних знань за програмою дисципліни, виявили активність в науково-дослідній роботі за тематикою курсу, стали призерами студентських олімпіад, виступали на конференціях тощо;
- здобувачам вищої освіти, які оволоділи програмою навчальної дисципліни на творчому рівні, проте у відповідях допустили неточності, ставлять оцінку *70-89 балів*;
- здобувачам вищої освіти, які показали задовільні результати оволодіння навчальною програмою дисципліни на репродуктивному рівні й при відповідях допускають помилки, ставлять оцінку *50-69 балів*;
- здобувачі вищої освіти, які за результатами вивчення дисципліни отримали *незадовільні оцінки (49 та нижче)*, повинні додатково виконати індивідуальні завдання для підвищення рівня своїх знань і повторно перескласти підсумковий контроль.

Приклад для підсумкового семестрового контролю в формі заліку з заліковою роботою:

Поточний контроль, самостійна робота, індивідуальні завдання								Разом	Екзаменаційна робота	Сума
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8			
5	5	5	5	5	5	5	5	60	40 (мінімум – 20)	100 (мінімум – 50)
60 (мінімум – 30)										

T1, T2 ... T8 – змістові теми.

## КАЛЕНДАР КУРСУ

### «Корпоративна культура та лідерство»

№ тижня (дні тижня)	Тема	Форми організації навчання	Кількість годин	Завдання для самостійної роботи
1-й семестр 2020-2021 навчального року				
1	Проблема лідерства та теорії лідерства	Дистанційно, в онлайн режимі – Zoom; Moodle; Viber; Telegram; E-mail.	9	<p>1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Проблема лідерства та теорії лідерства».</p> <p>2) Підготовка повідомлення із зазначеної теми (Еволюція теорії лідерства. Вітчизняні та зарубіжні дослідження лідерства. Сучасні сфери дослідження лідерства. Зарубіжні теорії лідерства. Персоналістичні теорії (теорії лідерських «якостей» К. Берда, Р. Стогдилла); ситуаційні теорії (теорії лідерства Ф. Фидлера, П. Херси й К. Бланшара); поведінкові теорії (модель Д. Макгрегора, концепція кредиту довіри Е. Холландера, двовимірна модель лідерства Р. Блейка й Дж. Моутон), ціннісні теорії (теорії лідерства С. Кучмарски й Т. Кучмарски, концепція "обслуговуючого лідерства" Р. Гринлифа).</p>
2	Сутність, принципи та види організаційної культури	Дистанційно, в онлайн режимі – Zoom; Moodle; Viber; Telegram; E-mail.	9	<p>1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Сутність, принципи та види організаційної культури»</p> <p>2) Підготовка повідомлення із зазначеної теми (Організаційна культура як комплекс прийомів та засобів управління. Організаційна культура в системі інших економічних і суспільних дисциплін. Співвідношення організаційної культури з теорією управління та теорією корпоративної культури. Типологія організаційної культури).</p>

3	Лідерство як груповий процес	Дистанційно, в онлайн режимі – Zoom; Moodle; Viber; Telegram; E-mail.	9	1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Лідерство як груповий процес» 2) Підготовка тренінг-вправ з групової взаємодії. 2. Аналіз результатів опрацьованих вправ.
4	Імідж лідера. Гендерні особливості лідерства	Дистанційно, в онлайн режимі – Zoom; Moodle; Viber; Telegram; E-mail.	9	1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Імідж лідера. Гендерні особливості лідерства» Підготовка повідомлення із зазначеної теми («Зовнішній» та «внутрішній» імідж керівника. Гендерні аспекти лідерства. Напрямки дослідження гендерних аспектів лідерства. Концепція гендерного потоку. Теорія гендерного відбору лідерів. Концепція токенизма.) 3) Аналіз проблемних питань.
5	Формування команд і робота в командах	Дистанційно, в онлайн режимі – Zoom; Moodle; Viber; Telegram; E-mail.	9	1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Імідж лідера. Гендерні особливості лідерства» 2) Підготовка повідомлення із зазначеної теми («Зовнішній» та «внутрішній» імідж керівника. Гендерні аспекти лідерства. Напрямки дослідження гендерних аспектів лідерства. Концепція гендерного потоку. Теорія гендерного відбору лідерів. Концепція токенизма.) 3) Аналіз проблемних питань.
6	Корпоративна культура керівника підприємства	Дистанційно, в онлайн режимі – Zoom; Moodle; Viber; Telegram; E-mail.	9	1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Корпоративна культура керівника підприємства» 2) Підготовка повідомлення із зазначеної теми (Психологізація управління. Компоненти управлінських дій. Духовна культура та моральні якості керівника. Прояви культури керівника в моделях його поведінки у виробничому процесі). 3) Аналіз проблемних питань.
7	Сутність та особливості формування	Дистанційно, в	9	1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової

	корпоративної культури	онлайн режимі – Zoom; Moodle; Viber; Telegram; E-mail.		рекомендованої літератури з теми «Сутність та особливості формування корпоративної культури». 2) Підготовка повідомлення із зазначеної теми (Соціальне партнерство та його практичне втілення. Типологізація духовних аспектів корпоративних культур. Власність працівників-акціонерів і корпоративна культура. «Інвестиційна культура», «культура участі», «акціонерна культура», «підприємницька культура») 3) Аналіз проблемних питань.
8	Управління корпоративною культурою	Дистанційно, в онлайн режимі – Zoom; Moodle; Viber; Telegram; E-mail.	9	Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Управління корпоративною культурою»
9	Підсумкова лекція.	Аудиторно	9	1) Підведення підсумків з дисципліни. 2) Виділення та аналіз найбільш проблемних питань для обговорення їх з викладачем.
10	Підсумковий контроль (залік)	Тестування в системі Moodle	9	Самостійне опрацювання літератури та матеріалів з пройденого курсу, підготовка до заліку. Питання для підготовки до підсумкового контролю наведено в НМКД курсу