

Маріупольський державний університет
Кафедра культурології та інформаційної діяльності

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри культурології
та інформаційної діяльності

Ю.С. Сабадаш

«27» серпня 2020 року



**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
ВД 2.2.10 «КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА (ІНТЕГРОВАНА ДИСЦИПЛІНА)
МОДУЛЬ 1 КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА»**

Освітньо-професійна програма: Інформаційна, бібліотечна та архівна справа

Спеціальність: 029 Інформаційна, бібліотечна та архівна справа

Факультет, відділення: Історичний

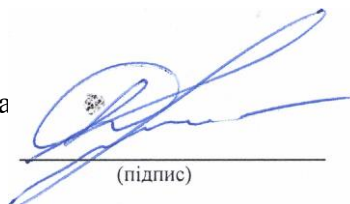
Робоча програма з навчальної дисципліни «Корпоративна культура (інтегрована дисципліна): Модуль 1 Корпоративна культура (вибіркова дисципліна)» для студентів ОПП «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа» за спеціальністю 029 Інформаційна, бібліотечна та архівна справа.

Розробник: І. О. Петрова, доцент кафедри культурології та інформаційної діяльності МДУ, кандидат історичних наук, доцент

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри культурології та інформаційної діяльності

Протокол від «27» серпня 2020 року, №1

Завідувач кафедри культурології та
інформаційної діяльності



(підпис)

Ю. С. Сабадаш

© Петрова І. О., 2020 рік

© МДУ, 2020 рік

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітній рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 3	02 Культура і мистецтво	Вибіркова	
Модулів – 2	ОПП «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа» Спеціальність 029 Інформаційна, бібліотечна та архівна справа	Рік підготовки:	
Змістових модулів – 3		4-й	4-й
Індивідуальне науково-дослідне завдання – проєктування майбутньої професійної діяльності в ролі керівника організації		Семестр	
Загальна кількість годин – 90		7-й	7-й
		Лекції	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 36 самостійної роботи студента – 54	Освітній рівень Перший (бакалаврський)	12 год.	6 год.
		Семінарські	
		10 год.	6 год.
		Практичні	
		14 год.	4 год.
		Самостійна робота	
		54 год.	74 год.
		Індивідуальні завдання	
1 год.	1 год.		
		Вид контролю: залік	

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить (%):

для денної форми навчання – 30% / 70%

для заочної форми навчання – 21% / 79%

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Навчальна дисципліна «Корпоративна культура» відноситься до циклу вибіркового навчальних дисциплін професійної підготовки для студентів ОПП «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа» за спеціальністю 029 Інформаційна, бібліотечна та архівна справа освітнього ступеня «Бакалавр».

Метою навчальної дисципліни є з'ясування сутності корпоративної культури, системи норм, цінностей, переконань, зразків поведінки, відносин, дій тощо, що формується в організаціях для досягнення поставлених перед нею цілей.

Основні завдання навчальної дисципліни: розглянути історію корпоративної культури; вивчити спеціальну термінологію; визначити витoki і базові принципи культури організацій; встановити методи формування і застосування корпоративної культури для досягнення поставлених перед організацією цілей; вивчити типи, функції, соціальний та психологічний зміст корпоративної культури; розглянути роль керівника у формуванні корпоративної культури.

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Загальні основи корпоративної культури

Тема 1. Вступ до навчальної дисципліни «Корпоративна культура»

Об'єкт, предмет, мета, завдання, структура, результати навчання та критерії оцінювання навчальної дисципліни «Корпоративна культура». Взаємозв'язок навчальної дисципліни з іншими освітніми компонентами ОПП «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа». Значення корпоративної культури для: підприємств, організацій, установ; державного управління та місцевого самоврядування; закладів вищої освіти.

Тема 2. Корпоративна культура: історія виникнення, сутність поняття

Історичні умови виникнення поняття «корпоративна культура», становлення та розвиток. Визначення поняття «корпоративна культура»: функціональні визначення корпоративної культури; психологічні визначення корпоративної культури; описові визначення корпоративної культури; історикогенетичні визначення корпоративної культури; нормативні визначення корпоративної культури. Рівні, елементи, ознаки та властивості корпоративної культури.

Змістовий модуль 2. Сутність корпоративної культури

Тема 3. Типи, функції корпоративної культури

Типи корпоративної культури: кланова культура, адхократична культура, ієрархічна (бюрократична) культура, ринкова культура.

Функції корпоративної культури (автор Монастирський Г.): перша група – ті, що визначаються внутрішнім станом формального механізму підприємства (охоронна функція, інтегруюча функція, регулююча функція, функція заміщення, адаптивна функція, освітня та розвиваюча функція, функція управління якістю, орієнтуюча функція, мотиваційна функція, функція формування іміджу підприємства); друга група – ті, що визначаються необхідністю адаптації підприємства до свого зовнішнього середовища (функція орієнтації на споживача, функція регулювання партнерських відносин, функція пристосування економічної організації до потреб суспільства).

Тема 4. Моделі корпоративної культури

Моделі корпоративної культури: загальна характеристика. Модель Г. Хофстеда. Модель Е. Шейна. Модель Ч. Хенді. Модель Г. Харрісона. Модель Г. Хаєта. Інші розповсюджені моделі корпоративної культури.

Тема 5. Соціальний та психологічний зміст корпоративної культури

Соціальний та психологічний зміст корпоративної культури: загальна характеристика. Основні параметри, які формують та впливають на соціальний, психологічний зміст корпоративної культури, а саме інтеграцію, диференціацію та адаптацію. Види психологічного клімату, на які впливають суб'єктивні та об'єктивні фактори: позитивний, негативний, нейтральний. Фактори впливу на формування соціально-психологічного клімату: фактори макросередовища, фактори мікросередовища. Чинники, які впливають на становлення соціально-психологічного клімату: зміст і психологічні особливості праці; стан матеріальної бази; особистий склад колективу, міжособистісні стосунки; соціально-психологічні особливості працівників, груп працівників; особистість керівника, стиль керівництва, його взаємини з підлеглими.

Змістовий модуль 3. Діагностика корпоративної культури. Стили керівництва

Тема 6. Підходи та методи оцінки корпоративної культури

Підходи та методи оцінки корпоративної культури. Методики діагностування корпоративної культури: К. Камерона і Р. Куїнні – холічна стратегія, метафорична стратегія, кількісна стратегія; Е. Шейна – клінічний підхід, етнографічний підхід; Г. Хаєта –

кваліметрична методика оцінки якості корпоративної культури; Д. Денісона – індексація корпоративної культури. Інші розповсюджені моделі корпоративної культури. Інструментарій діагностики корпоративної культури: спостереження, анкетування, опитування, тестування, співставлення параметрів, створення індексів, шкали тощо. Значення діагностики корпоративної культури для установи.

Тема 7. Роль керівника у формуванні корпоративної культури

Вплив керівника та його стилю керівництва на розвиток установи, значення на становлення корпоративної культури. Основні стилі керівництва, обумовлені характером відносин між керівником і підлеглим: директивний (авторитарний, автократичний), демократичний, ліберальний. Інші стилі керівництва.

4. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин									
	денна форма					заочна форма				
	усь го	у тому числі				усь ого	у тому числі			
		л	с	п	срс		л	с	п	срс
Модуль 1										
Змістовий модуль 1. Загальні основи корпоративної культури										
Тема 1. Вступ до навчальної дисципліни «Корпоративна культура»	12	1	–	4	7	10	2	–	1	7
Тема 2. Корпоративна культура: історія виникнення, сутність поняття	8	1			7	7				7
Разом за ЗМ 1	20	2	–	4	14	17	2	–	1	14
Змістовий модуль 2. Сутність корпоративної культури										
Тема 3. Типи, функції корпоративної культури	14	2	2	2	8	19	2	3	2	12
Тема 4. Моделі корпоративної культури	14	2	2	2	8	12				12
Тема 5. Соціальний та психологічний зміст корпоративної культури	14	2	2	2	8	12				12
Разом за ЗМ 2	42	6	6	6	24	43	2	3	2	36
Змістовий модуль 3. Діагностика корпоративної культури. Стилi керівництва										
Тема 6. Підходи та методи оцінки корпоративної культури	14	2	2	2	8	18	2	3	1	12
Тема 7. Роль керівника у формуванні корпоративної культури	14	2	2	2	8	12				12
Разом за ЗМ 3	28	4	4	4	16	30	2	3	1	24
Усього годин	90	12	10	14	54	90	6	6	4	74
Модуль 2										
ІНДЗ	1					1				

5. Теми семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
<i>денна форма навчання</i>		
1	Типи, функції корпоративної культури	2
2	Моделі корпоративної культури	2
3	Соціальний та психологічний зміст корпоративної культури	2
4	Підходи та методи оцінки корпоративної культури	2
5	Роль керівника у формуванні корпоративної культури	2
<i>заочна форма навчання</i>		
6	Сутність корпоративної культури	3
7	Діагностика корпоративної культури. Стилi керівництва	3

6. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
<i>денна форма навчання</i>		
1	Загальні основи корпоративної культури	4
2	Типи, функції корпоративної культури	2
3	Моделі корпоративної культури	2
4	Соціальний та психологічний зміст корпоративної культури	2
5	Підходи та методи оцінки корпоративної культури	2
6	Роль керівника у формуванні корпоративної культури	2
<i>заочна форма навчання</i>		
7	Загальні основи корпоративної культури	1
8	Сутність корпоративної культури	2
9	Діагностика корпоративної культури. Стилi керівництва	1

7. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Вступ до навчальної дисципліни «Корпоративна культура»	7/7
2	Корпоративна культура: історія виникнення, сутність поняття	7/7
3	Типи, функції корпоративної культури	8/12
4	Моделі корпоративної культури	8/12
5	Соціальний та психологічний зміст корпоративної культури	8/12
6	Підходи та методи оцінки корпоративної культури	8/12
7	Роль керівника у формуванні корпоративної культури	8/12
	Разом	54/74

8. Індивідуальні завдання

Проектування майбутньої професійної діяльності в ролі керівника організації. Ви – керівник організації. Зробіть та обґрунтуйте свій власний вибір типу корпоративної культури для Вашої організації, методик її діагностування, стилю керівництва, притаманного Вашим власним цінностям та переконанням.

Варіант візуалізації Вашого вибору та його обґрунтування (доповідь / тези / комп'ютерна презентація / варіант здобувача вищої освіти) обирається здобувачем вищої освіти самостійно. Обов'язковою вимогою є наявність висновків як результат здійсненого практичного завдання.

Оцінювання завдання здійснюється за п'ятьма критеріями: актуальність викладеної інформації; аргументованість викладеної інформації; дотримання принципів академічної

добросовісності; оформлення завдання та дотримання вимог до нього; презентація завдання під час захисту. Кожний з критеріїв оцінюється в інтервальній шкалі від 0 до 5 балів.

9. Методи навчання

Навчальна дисципліна включає лекційні, семінарські, практичні заняття. У лекціях викладаються теоретичні розділи курсу. Практичні заняття призначені для придбання й закріплення студентом індивідуальних практичних навичок з формування та розвитку корпоративної культури. Використовуються такі методи навчання: пасивні та інтерактивного навчання (дискусія, «круглий стіл», «ділова гра»).

10. Результати навчання

Вивчення навчальної дисципліни «Корпоративна дисципліна» сприяє формуванню як загальних, так і професійних компетентностей. Загальні компетентності: здатність діяти громадянськи свідомо на основі загальнолюдських ціннісних орієнтирів, вміння застосовувати основні принципи функціонування сучасного суспільства сталого розвитку та його соціальних інститутів в умовах ринкових відносин, дотримуватися основ безпеки професійної діяльності та здорового способу життя; здатність ефективно формувати комунікаційну стратегію; працювати в команді з дотриманням етичних норм та цінностей мультикультурного суспільства; спілкуватися рідною та іноземною мовами усно та письмово. Фахові компетентності: навички оцінки стану інформаційно-документного забезпечення в установах, організаціях та на підприємствах і на цій основі моделювати перспективи розвитку об'єкту; розв'язання проблем – здатність розв'язувати широке коло проблем та задач шляхом розуміння їх фундаментальних основ та використання як теоретичних, так і експериментальних методів у фаховій діяльності; культура фахової діяльності – здатність пояснити широкий діапазон управлінських проблем на всіх рівнях діяльності установи; здатність використовувати відповідну термінологію та способи вираження фахових проблем в усній та письмовій формах рідною чи іноземною мовами. Згідно з матрицею відповідності визначених ОПП «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа» результатів навчання та компетентностей вивчення навчальної дисципліни «Корпоративна культура» дає результат навчання: РН-6 – набуття вмінь використання Інтернет-ресурсів для пошуку, обробки та оформлення інформації у фаховій діяльності.

11. Критерії оцінювання

Загальна максимальна сума балів за всі види навчальної діяльності здобувача вищої освіти в межах навчальної дисципліни «Корпоративна культура» становить 100 балів та складається з суми балів: практичних завдань (50 балів), індивідуального науково-дослідного завдання (25 балів), роботи під час семінарських занять (10 балів), залік-співбесіда (15 балів).

Робота здобувача вищої освіти на семінарських заняттях оцінюється в цілому, тобто до уваги беруться результати діяльності студента протягом всіх занять. Основні критерії оцінювання роботи здобувача вищої освіти: 1) змістовне, повне, достовірне розкриття питань семінарських занять; 2) активна участь здобувача вищої освіти у занятті. Практична робота оцінюється за двома критеріями: 1) правильність виконання та дотримання принципів академічної добросовісності; 2) оформлення завдання та дотримання вимог до нього. Оцінювання індивідуального науково-дослідного завдання здійснюється за п'ятьма критеріями: 1) актуальність викладеної інформації; 2) аргументованість викладеної інформації; 3) дотримання принципів академічної добросовісності; 4) оформлення завдання та дотримання вимог до нього; 5) презентація завдання під час захисту.

Залік складається в усній формі (співбесіда за питаннями самоконтролю з навчальної дисципліни) з використанням відео-конференції Google Meet. Оцінюється за трьома критеріями: 1) змістовність відповіді; 2) послідовність відповіді; 3) повнота відповіді.

Кожний з критеріїв оцінюється в інтервальній шкалі від 0 до 5 балів: 5 балів – повна відповідність критерію; 4 бали – відповідність критерію, але допущені незначні неточності у

дотриманні вимог; 3 бали – відповідність критерію не менш ніж на 70%; 2 бали – відповідність критерію не менш ніж на 50%; 1 бал – відповідність критерію не менш ніж на 30%; 0 балів – відповідність критерію відсутнє.

12. Засоби оцінювання

Під час вивчення дисципліни «Корпоративна культура» застосовується поточний і підсумковий контроль знань студентів.

Поточний контроль здійснюється у формі контролю систематичності та активності роботи здобувачів вищої освіти протягом семестру під час вивчення програмного матеріалу дисципліни, зокрема: виступи на семінарських заняттях, виконання завдань на практичних заняттях; участь в обговоренні питань з певної теми; відповіді на запитання викладача; підготовка індивідуальних науково-дослідних завдань з окремих питань; участь у науково-практичних заходах із проблем дисципліни.

Підсумковий контроль здійснюється у формі заліку.

Питання до самоконтролю знань – залік

1. Теоретичні основи навчальної дисципліни «Корпоративна культура»: об'єкт, предмет, мета, завдання, зміст, структура.
2. Міждисциплінарний взаємозв'язок навчальної дисципліни «Корпоративна культура» з іншими навчальними дисциплінами.
3. Історія виникнення та становлення поняття «корпоративна культура».
4. Сучасні визначення поняття «корпоративна культура», їх сутність.
5. Рівні корпоративної культури
6. Елементи корпоративної культури.
7. Ознаки корпоративної культури.
8. Властивості корпоративної культури.
9. Функції корпоративної культури.
10. Значення корпоративної культури для підприємств, організацій, установ.
11. Значення корпоративної культури для державного управління та місцевого самоврядування.
12. Значення корпоративної культури для закладів вищої освіти
13. Типи корпоративної культури.
14. Моделі корпоративної культури: загальна характеристика.
15. Модель корпоративної культури Г. Хофстеда.
16. Модель корпоративної культури Е. Шейна.
17. Модель корпоративної культури Ч. Хенді.
18. Модель корпоративної культури Г. Харрісона.
19. Модель корпоративної культури Г. Хаєта.
20. Соціальний та психологічний зміст корпоративної культури: загальна характеристика.
21. Інтеграція – параметр, який формує та впливає на соціальний, психологічний зміст корпоративної культури.
22. Диференціація – параметр, який формує та впливає на соціальний, психологічний зміст корпоративної культури.
23. Адаптація – параметр, який формує та впливає на соціальний, психологічний зміст корпоративної культури.
24. Види психологічного клімату в організації.
25. Фактори та чинники впливу на формування соціально-психологічного клімату організації.
26. Значення діагностики корпоративної культури для установи.
27. Методика діагностування К. Камерона і Р. Куїнна.
28. Методика діагностування Е. Шейна.
29. Методика діагностування Г. Хаєта.
30. Методика діагностування Д. Денісона.

31. Інструментарій діагностики корпоративної культури.
32. Значення керівника та його стилю роботи у становленні корпоративної культури.
33. Директивний стиль керівництва.
34. Демократичний стиль керівництва.
35. Ліберальний стиль керівництва.

13. Розподіл балів, які отримують студенти

залік

Поточне тестування та самостійна робота							ІНДЗ	Залік	Сума
Змістовий модуль №1		Змістовий модуль №2			Змістовий модуль №3				
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7			
20	5	10	10	5	5	5	25	15	100

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

14. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення

Виконання завдань на практичних заняттях передбачає доступ до мережі Інтернет, проектор мультимедійний, екран, що дозволяє оволодівати вміннями формувати модель корпоративної культури та розвивати її в установі тощо.

15. Рекомендована література

Базова

1. Гнезділова К. М. Корпоративна культура викладача вищої школи : навч.-метод. посібник / К. М. Гнезділова – Черкаси : ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2013. – 124 с. - Режим доступу: https://chdtu.edu.ua/media/k2/attachments/YYYYYYYYY_YYYYYYYYYYYYYYY_YYY_YYYYY_YYYYYYYYYYYYY.pdf
2. Монастирський Г.Л. Теорія організації: Навч. посібник / Г.Л. Монастирський. – К.: Знання, 2008. – 319 с. - Режим доступу: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/800/1/Theory_organiz.pdf
3. Отенко І. П. Корпоративна культура: міжнародний та трансформаційний аспекти : монографія [Електронний ресурс] / І. П. Отенко, М. І. Чепе-люк. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. – 243 с. - Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/20079/1/2018->

%20%D0%9E%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%86%20%D0%9F%2C%20%D0%A7%D0%B5%D0%BF%D0%B5%D0%BB%D1%8E%D0%BA%20%D0%9C%20%D0%86.pdf

4. Хаєт Г.Л. Корпоративна культура: Навч. посібник / Г.Л. Хаєт, О.Л. Єськов, С.В. Ковалевський. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 403 с.

Допоміжна

5. Апосталюк О. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства в підвищенні його конкурентоспроможності / О.Апосталюк // Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. - 2016. - №2. - С.68-73. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/echscenu_2016_2_14

6. Бабаєв В.М. Діагностика стану організаційної культури публічного управління як чинник її розвитку / В. М. Бабаєв, С. О. Гайдученко - Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2015-3/doc/1/01.pdf>

7. Балика О.Г. Стратегічне спрямування корпоративної культури підприємства / О.Г. Балика. - Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/32606967.pdf>

8. Бондаренко О. Соціологічне визначення поняття «корпоративна культура» / О. Бондаренко // Нова парадигма. - 2016. - Вип. 130. - С. 132-146. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nopa_2016_130_14

9. Бугаєвська Ю.В. Поняття корпоративної культури: її суть і структура / Ю. В. Бугаєвська // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. "Засоби навчальної та науково-дослідної роботи". - 2011. - Вип. 36. - С. 12-17. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_zntndr_2011_36_4

10. Веремчук Р.О. Корпоративна культура організації та її вплив на систему розвитку персоналу / Р.О. Веремчук. - Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/36034/1/42_240-245.pdf

11. Дергачова В.В. Особливості формування корпоративної культури на підприємствах України. - Режим доступу: <http://ev.fmm.kpi.ua/article/view/135694/132550>

12. Дюк О.М. Дослідження сутності та змісту поняття «корпоративна культура підприємства» в сучасних умовах розвитку / О. М. Дюк // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. - 2018. - Вип. 5. - С. 99-103. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2018_5_21

13. Жежер К.Л. Основні підходи та методики діагностики корпоративної культури сучасного підприємства / К.Л. Жежер. - Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/11/115.pdf>

14. Красовська О.Ю. Генезис поняття «корпоративна культура підприємства» / О. Ю. Красовська // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. - 2017. - Вип. 6(1). - С. 89-93. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2017_6%281%29__20

15. Ліфінцев Д.С. Методичні основи оцінки впливу корпоративної культури на діяльність організації / Д.С.Ліфінцев // Ефективна економіка. - 2011. - №7. - Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=635>

16. Мозгова О. О. Сучасні моделі корпоративної культури / О. О. Мозгова // Економічні науки [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://www.rusnauka.com/23_WP_2011/Economics/10_91230.doc.htm

17. Полянська А.С. Формування моделі корпоративної культури в діяльності вітчизняних підприємств / А.С. Полянська, О.М. Дюк // Економіка та управління підприємствами. - 2018. - Випуск 27. - С.9-16. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_27%282%29__4

18. Скриньковський Р.М. Система діагностики корпоративної культури підприємства: європейський вектор / Р. М. Скриньковський. - Режим доступу: http://www.economy.in.ua/pdf/4_2015/14.pdf

19. Турчик І. Соціально-психологічний клімат як елемент корпоративної культури навчального закладу / І. Турчик, Л. Щоголева. - Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Npd_2014_2_67

20. Фіщук Н.Ю. Корпоративна культура організації: сутність, види, принципи та вплив на розвиток організації / Н.Ю.Фіщук, І.В.Ломачинська // Збірник наукових праць ВНАУ Серія: Економічні науки. - 2012. - №1 (56). - Том 4. - С.81-85. - Режим доступу: <http://econjournal.vsau.org/files/pdfa/691.pdf>

21. Харчишина О.В. Порівняння методологічних підходів до оцінки організаційної культури та перспективи їх використання на підприємствах харчової промисловості / О. В. Харчишина. - Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/12087065.pdf>

22. Химич І.Г. Формування корпоративної культури підприємства в сучасних економічних умовах. - Режим доступу: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/21273/2/SSEP_2016_Khymych_I_H-Formuvannia_korporatyvnoi_105-116.pdf

Інформаційні ресурси

23. Офіційний веб-сайт Національної бібліотеки України ім. В. І. Вернадського. – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua.

24. Пошукова система (вільна, доступна) Google Scholar або Google Академія, яка індексує повний текст наукових публікацій всіх форматів і дисциплін. – Режим доступу: <https://scholar.google.com.ua>.