

Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

Кафедра економічного аналізу і фінансів

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

завідувач кафедри

Єрмошкіна О.В. _____

«___»_____ 2019 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Фінансова корпоративна культура»

Галузь знань	07 Управління та адміністрування 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність	Для спеціальностей вказаних галузей
Освітній рівень.....	Бакалавр
Статус	Вибіркова
Загальний обсяг	3 кредити ЄКТС (90 годин)
Форма підсумкового контролю	Диференційований залік
Термін викладання	7-й семестр, 14 чверть
Мова викладання	Українська

Викладачі: ст.викл.Замковий О.І.

Пролонговано: на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__»__ 20__р.
(підпис, ПІБ, дата)

на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__»__ 20__р.
(підпис, ПІБ, дата)

Дніпро
НТУ «ДП»
2019

Робоча програма навчальної дисципліни «Фінансова корпоративна культура» для бакалаврів галузей знань 05 Соціальні та поведінкові науки , 07 Управління та адміністрування / Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. екон. аналізу і фін. – Д. : НТУ «ДП», 2019. – 14 с.

Розробник – Замковий О.І.

Робоча програма регламентує:

- мету дисципліни;
- дисциплінарні результати навчання, сформовані на основі трансформації очікуваних результатів навчання освітньої програми;
- базові дисципліни;
- обсяг і розподіл за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять;
- програму дисципліни (тематичний план за видами навчальних занять);
- алгоритм оцінювання рівня досягнення дисциплінарних результатів навчання (шкали, засоби, процедури та критерії оцінювання);
- інструменти, обладнання та програмне забезпечення;
- рекомендовані джерела інформації.

Робоча програма призначена для реалізації компетентнісного підходу під час планування освітнього процесу, викладання дисципліни, підготовки студентів до контрольних заходів, контролю провадження фінансової корпоративної культури, внутрішнього та зовнішнього контролю забезпечення якості управління компаніями, акредитації освітніх програм у межах спеціальності.

Робоча програма буде в пригоді для формування змісту підвищення кваліфікації управлінців корпоративними правами та керівників фінансових установ.

ЗМІСТ

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	4
2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ.....	4
3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ	4
4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	4
5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ.....	5
6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ	5
6.1 Шкали	6
6.2 Засоби та процедури.....	6
6.3 Критерії.....	7
7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	8
8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ.....	11

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мета дисципліни – формування компетентностей щодо проектування та управління фінансовою корпоративною культурою.

Реалізація мети вимагає трансформації програмних результатів навчання в дисциплінарні та адекватний відбір змісту навчальної дисципліни за цим критерієм.

2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
шифр ДРН	зміст
ДРН-1	Збирати, аналізувати та пояснювати необхідну інформацію, розраховувати економічні та фінансові показники, обґрунтовувати фінансові рішення на основі використання необхідних інструментальних засобів
ДРН-2	Виконувати контрольні функції у сфері фінансів.
ДРН-3	Вміти застосовувати набуті знання у практичній діяльності.
ДРН-4	Проводити дослідження на відповідному рівні, пошукати, обробляти та аналізувати інформацію з різних джерел.
ДРН-5	Аналізувати ключові характеристики фінансів фінансово-кредитних установ, оцінювати їх взаємозв'язки з національною та світовою економіками

3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Назва дисципліни	Здобуті результати навчання
Філософія	демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним розв'язувати складні задачі і проблеми, що потребує оновлення та інтеграції знань, часто в умовах неповної/недостатньої інформації та суперечливих вимог.
Світова та українська культура	діяти соціально-відповідально та громадянсько-свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), поваги до різноманіття та міжкультурності

4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Вид навчальних занять	Обсяг, години	Розподіл за формами навчання, години					
		денна		вечірня		заочна	
		аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні			-				-
практичні	90	18	72			6	84
лабораторні	-	-	-			-	-
семінари	-	-	-			-	-
РАЗОМ	90	18	72			6	84

5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години	
		ауд.	СРС
	ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ		
ДРН-2	Тема №1. Поняття і сутність корпоративної культури	1	8
	Основні підходи для систематизації корпоративної культури		
	Систематизовані визначення корпоративної культури		
ДРН-1	Тема №2. Структура корпоративної культури.	2	8
	Моделі розгляду корпоративної культури		
	Рівні корпоративної культури		
ДРН-3	Тема №3. Типологія корпоративної культури.	3	12
	Типологія культури за характером управління організацією		
	Типологія культури за потенціалом для підтримки стану і успіху компанії		
	Метод побудови профілів культури — метод ОСАІ		
ДРН-3	Тема №4. Теоретичні підходи та методи оцінки корпоративної культури.	3	13
	Етнографічний підхід.		
	Експериментальний підхід		
	Метафоричний (мовний) та кількісний підхід		
	Методи оцінки корпоративної культури на підприємстві		
ДРН-4	Тема №5. Моделі корпоративної культури	4	13
	Інтегрована модель корпоративної культури Хофстед-Шейна		
	Модель Ч.Хенді		
	Модель оцінки корпоративної культури Д. Денісона		
	Модель К. Камерона та Р. Куїнна		
	Модель Т. Діла і А. Кеннеді		
	Інтегрована модель корпоративної культури Хофстед-Шейна		
ДРН-4	Тема №6. Типи корпоративної культури	3	10
	Типи організаційної культури за Дж. Сонефельдом		
	Типи організаційної культури за Р. Акоффом		
	Типи організаційної культури за М. Бурке		
ДРН-5	Тема №7. Оцінювання соціально-економічної ефективності корпоративної культури	2	8
	Показники ефективності корпоративної культури		
	РАЗОМ	18	72

6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Сертифікація досягнень студентів здійснюється за допомогою прозорих процедур, що ґрунтуються на об'єктивних критеріях відповідно до «Положення про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти».

Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що

ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат навчання студента за дисципліною.

6.1 Шкали

Оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та інституційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок мобільних студентів.

Шкали оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП»

Рейтингова	Інституційна
90...100	відмінно / Excellent
74...89	добре / Good
60...73	задовільно / Satisfactory
0...59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховується, якщо студент отримав підсумкову оцінку не менше 60-ти балів. Нижча оцінка вважається академічною заборгованістю, що підлягає ліквідації.

6.2 Засоби та процедури

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності студента за вимогами НРК до 7-го кваліфікаційного рівня під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

Студент на контрольних заходах має виконувати завдання, орієнтовані виключно на демонстрацію дисциплінарних результатів навчання (розділ 2).

Засоби діагностики, що надаються студентам на контрольних заходах у вигляді завдань для поточного та підсумкового контролю, формуються шляхом конкретизації вихідних даних та способу демонстрації дисциплінарних результатів навчання.

Засоби діагностики (контрольні завдання) для поточного та підсумкового контролю дисципліни затверджуються кафедрою.

Види засобів діагностики та процедур оцінювання для поточного та підсумкового контролю дисципліни подано нижче.

Засоби діагностики та процедури оцінювання

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ			ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	
навчальне заняття	засоби діагностики	процедури	засоби діагностики	процедури
практичні	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдань під час практичних занять	комплексна контрольна робота (ККР)	визначення середньозваженого результату поточних контролів;
	або індивідуальне завдання	виконання завдань під час самостійної роботи		виконання ККР під час диф.заліку за бажанням студента

Під час поточного контролю практичні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні заняття оцінюються якістю виконання контрольного або індивідуального завдання.

Якщо зміст певного виду занять підпорядковано декільком дескрипторам, то інтегральне значення оцінки може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюються викладачем.

За наявності рівня результатів поточних контролів з усіх видів навчальних занять не менше 60 балів, підсумковий контроль здійснюється без участі студента шляхом визначення середньозваженого значення поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен студент під час диф. заліку має право виконувати ККР, яка містить завдання, що охоплюють ключові дисциплінарні результати навчання.

Кількість конкретизованих завдань ККР повинна відповідати відведеному часу на виконання. Кількість варіантів ККР має забезпечити індивідуалізацію завдання.

Значення оцінки за виконання ККР визначається середньою оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

Інтегральне значення оцінки виконання ККР може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюється кафедрою для кожного дескриптора НРК.

6.3 Критерії

Реальні результати навчання студента ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії студента для демонстрації досягнення результатів навчання.

Для оцінювання виконання контрольних завдань під час поточного контролю практичних занять в якості критерія використовується коефіцієнт засвоєння, що автоматично адаптує показник оцінки до рейтингової шкали:

$$O_i = 100 a/m,$$

де a – число правильних відповідей або виконаних суттєвих операцій відповідно до еталону рішення; m – загальна кількість запитань або суттєвих операцій еталону.

Індивідуальні завдання та комплексні контрольні роботи оцінюються експертно за допомогою критеріїв, що характеризують співвідношення вимог до рівня компетентностей і показників оцінки за рейтинговою шкалою.

Зміст критеріїв спирається на компетентності характеристики, визначені НРК для бакалаврського рівня вищої освіти (подано нижче).

**Загальні критерії досягнення результатів навчання
для 7-го кваліфікаційного рівня за НРК**

Інтегральна компетентність – здатність розв’язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає застосування певних теорій та методів відповідної науки і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
Знання		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ концептуальні знання, набуті у процесі навчання та професійної діяльності, включаючи певні знання сучасних досягнень; ◆ критичне осмислення основних теорій, принципів, методів і понять у навчанні та професійній діяльності 	- Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: - концептуальних знань; - високого ступеню володіння станом питання; - критичного осмислення основних теорій, принципів, методів і понять у навчанні та професійній діяльності	95-100
	Відповідь містить негрубі помилки або описки	90-94
	Відповідь правильна, але має певні неточності	85-89
	Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована	80-84
	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	74-79
	Відповідь фрагментарна	70-73
	Відповідь демонструє нечіткі уявлення студента про об’єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
Рівень знань незадовільний	<60	
Уміння		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ розв’язання складних непередбачуваних задач і проблем у спеціалізованих сферах професійної діяльності та/або навчання, що передбачає збирання та інтерпретацію інформації (даних), вибір методів та інструментальних засобів, застосування 	- Відповідь характеризує уміння: <ul style="list-style-type: none"> - виявляти проблеми; - формулювати гіпотези; - розв’язувати проблеми; - обирати адекватні методи та інструментальні засоби; - збирати та логічно й зрозуміло інтерпретувати інформацію; - використовувати інноваційні підходи до розв’язання завдання 	95-100
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності з не грубими помилками	90-94
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при	85-89

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
інноваційних підходів	реалізації однієї вимоги	
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації двох вимог	80-84
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	74-79
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-73
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за зразком	65-69
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	Рівень умінь незадовільний	<60
Комунікація		
<p>♦ донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень та власного досвіду в галузі професійної діяльності;</p> <p>♦ здатність ефективно формувати комунікаційну стратегію</p>	<p>- Вільне володіння проблематикою галузі. Зрозумілість відповіді (доповіді). Мова: - правильна;</p> <ul style="list-style-type: none"> - чиста; - ясна; - точна; - логічна; - виразна; - лаконічна. <p>Комунікаційна стратегія:</p> <ul style="list-style-type: none"> - послідовний і несуперечливий розвиток думки; - наявність логічних власних суджень; - доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням; - правильна структура відповіді (доповіді); - правильність відповідей на запитання; - доречна техніка відповідей на запитання; - здатність робити висновки та формулювати пропозиції 	95-100
	Достатнє володіння проблематикою галузі з незначними хибами. Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) з незначними хибами. Доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами	90-94
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять	74-79

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
	вимог)	
	Задовільне володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-73
	Часткове володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)	65-69
	Фрагментарне володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано 10 вимог)	60-64
	Рівень комунікації незадовільний	<60
Автономність та відповідальність		
<ul style="list-style-type: none"> ♦ управління комплексними діями або проектами, відповідальність за прийняття рішень у непередбачуваних умовах; ♦ відповідальність за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб ♦ здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності 	<ul style="list-style-type: none"> - Відмінне володіння компетенціями менеджменту особистості, орієнтованих на: <ol style="list-style-type: none"> 1) управління комплексними проектами, що передбачає: <ul style="list-style-type: none"> - дослідницький характер навчальної діяльності, позначена вмінням самостійно оцінювати різноманітні життєві ситуації, явища, факти, виявляти і відстоювати особисту позицію; - здатність до роботи в команді; - контроль власних дій; 2) відповідальність за прийняття рішень в непередбачуваних умовах, що включає: <ul style="list-style-type: none"> - обґрунтування власних рішень положеннями нормативної бази галузевого та державного рівнів; - самостійність під час виконання поставлених завдань; - ініціативу в обговоренні проблем; - відповідальність за взаємовідносини; 3) відповідальність за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб, що передбачає: <ul style="list-style-type: none"> - використання професійно-орієнтованих навичок; - використання доказів із самостійною і правильною аргументацією; - володіння всіма видами навчальної діяльності; 4) здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності, що передбачає: <ul style="list-style-type: none"> - ступінь володіння фундаментальними знаннями; - самостійність оцінних суджень; - високий рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок; - самостійний пошук та аналіз джерел інформації 	95-100
	Упевнене володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано дві вимоги)	90-94
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано три вимоги)	85-89

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано шість вимог)	74-79
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано сім вимог)	70-73
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано вісім вимог)	65-69
	Рівень автономності та відповідальності фрагментарний	60-64
	Рівень автономності та відповідальності незадовільний	<60

7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Технічні засоби навчання.
Дистанційна платформа Moodle.

8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Вачевський М. В. Маркетингова культура у підприємстві: Навчальний посібник / Вачевський М. В., Примаченко Н. М., Баб'як М.М. — Київ: Центр навчальної літератури, 2005. — 128 с.
2. Корпоративная культура и управление изменениями/ Подред. Е. Харитоновой. — М.: Harvard Business Review, 2006. — 192 с.
3. Маркетинг для магістрів: Навчальний посібник / За заг. ред. д.е.н., проф. СМ. Ілляшенка. — Суми: ВТД «Університетська книга», 2007. — 928 с.
4. Маркетинговий менеджмент: Курс лекцій / Укладач О. А. Біловодська. — Суми: Вид-во СумДУ, 2008. — 123 с.
5. Соціологія: Короткий енциклопедичний словник / Уклад. В. І. Волович, В. І. Тарасенко, М. В. Захарченко та ін.; / Під заг. ред. В. І. Воловича. — К.: Укр. центр духовн. культури, 1998. — 736 с.
6. Хаєт Г. Л. Корпоративна культура: Навчальний посібник. / Хаєт Г. Л., Л. Г. Хаєт, С. В. Ковалевський, О. А. Медведева, В. І. Кулшчук. — Київ: Центр навчальної літератури, 2003. — 403 с.
7. Буткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: Навч. посіб./ Т.В. Буткевич – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 456 с.
8. Вітлінський В.В. Моделювання економіки: Навчальний посібник / В.В. Вітлінський – К.: КНЕУ, 2003. – 408 с.
9. Воронкова А.Е. Корпорації: управління та культура. Монографія. / Воронкова А.Е., Баб'як М.М., Коренев Е.Н., Мажура І.В. // [За заг. ред. А.Е. Воронкової]. – Дрогобич: Вимір, 2006. – 367 с.

10. Гавкалова Н.Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування Наукове видання. / Н.Л. Гавкалова – Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. – 400 с.
11. Гриньова В.М., Попов О.Є. Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні: монографія. / В.М. Гриньова, О.Є. Попов-Харків: вид-во ХДЕУ, 2003. –324 с.
12. Євтушевський В.А. Стратегія корпоративного управління. Монографія / В.А. Євтушевський, К.В. Ковальська, Н.В. Бутенко; – К.: Знання, 2007. – 287 с.
13. Задихайло Д.В. Корпоративне управління. Навч. посібник / Д. В. Задихайло, О. Р. Кібенко, Г.В. Назарова. — Харків: Еспада, 2003. — 687 с.
14. Захарченко В.И., Меркулов Н.Н. Корпоративная культура и высокотехнологическое производство / В. И. Захарченко, Н.Н. Меркулов. – Одесса. ОЮИ ХНУВД. –2008 г. – 83 с.
15. Захарчин Г.М., Теребух А.А., Лісовська Л.С. Забезпечення конкурентоспроможності та розвиток організаційної культури підприємства: сучасна парадигма і прикладний аспект. Монографія./ Г.М. Захарчин, А.А. Теребух, Л.С. Лісовська – Львів. Видавництво Національного університету«Львівська політехніка», 2009. –437 с.
16. Іванюта С.М., Іванюта В.Ф. Підприємництво та бізнес-культура. Навчальний посібник /С.М. Іванюта, В.Ф. Іванюта. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 288 с.
17. Кормич Л.І., Багацький В.В. Культурологія (історія і теорія світової культури ХХ ст.); Навчальний посібник / Л.І. Кормич, В.В.Багацький. Харків, “Одісей”, 2004. –304 с.
18. Корпоративна культура: Навч. посібник / [під заг. ред. Г.Л. Хаєта]. – Київ: Центр навч. літератури, 2003. –403 с.
19. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основи менеджменту: Підручник. –2-ге вид. вип.. і доп. / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – К.: "Академвидав", 2007. – 464 с. (Серія Альма-матер).
20. Кулініч І.О. Психологія управління: Навч. посіб. /І.О. Кулініч. – К.: Знання, 2008.– 292 с.
21. Культурологія. Навчальний посібник. / [за ред. Грищенко Т.Б.]. К.: Центр навчальної літератури. 2007. 392 с.
22. Мних О.Б. Маркетинг у формуванні ринкової вартості машинобудівного підприємства: теорія і практика: Монографія / О.Б. Мних. – Львів Видавництво Національного університету "Львівська політехніка", 2009. – 428 с.

23. Нагаєв В.М. Конфліктологія: курс лекцій (модульний варіант): Навчальний посібник / М.В. Нагаєв. –К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 198 с.
24. Орбан-Лембрик Л.Є. Основи психології управління: Монографія. / Орбан- Лембрик Л.Є. – Івано-Франківськ: Плай, 2002. – 426 с.
25. Подольська Є.А., Лихвар В.Д., Іванова К.А. Культурологія: навчальний посібник / Є.А. Подольська, В.Д. Лихвар, К.А. Іванова. [вид. 2-ге, перероб. та доп.]. –Київ: Центр навчальної літератури. 2005. – 392 с.
26. Рудінська О.В. Менеджмент / О.В. Рудінська, С.А. Яроміч, І.О. Молотова. – К.: Ельга "Ніка-Центр", 2002. – 335 с.
27. Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління персоналом: навч. посібник / В.С. Савельєва, О.Л. Єськов. Краматорськ, ДДМА. 2004 –384 с.
28. Савицька Г.В Економічний аналіз діяльності підприємства: навч. посібник. 2- ге вид., випр. і доп. / Г.В. Савицька. –К. Знання,2005. –662 с. (Вища освіта ХХІ століття).
29. Ситник Й.С. Менеджмент організацій. Навчальний посібник / Й.С. Ситник. – Львів: "Тріада плюс". 2008. – 456 с.
30. Соловійова Р.П. "Корпоративна культура" / Корпоративна культура ХХІ століття: [36 наукових праць] / Р.П. Соловійова, Є.Ю. Беляєв. [під заг. ред. Г.Л. Хаєта]. Краматорськ. ДДМА, 2005. –100 с.
31. Соломанидина Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: учебно–методические материалы / Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА. 2007. – 395 с.
32. Соціологія культури: навч. посіб. / О.М. Семашко, В.М. Пічі, О.І. Погорілий [та ін.]. –К.: Л. 2002.
33. Спивак В.А. Корпоративная культура / В.А. Спивак. – СПб.: Питер. 2001. – 352 с.
34. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник]. / Нац. ун-т „Львівська політехніка”.–3-е вид. доповн. і перероб. –Л.: 2007. –384 с.
35. Управління людськими ресурсами: філософські засади / [Навч. посібник під ред. д.ф.н. проф. В.Г. Воронкової]. –К.: ВД “Професіонал”, 2006. –576 с.
36. Фещур Р.В. Статистика: теоретичні засади і прикладні аспекти. Навчальний посібник / Р.В. Фещур, А.Ф Барвінський [за наук. ред. Р.В. Фещура. – 2-ге видання оновлене і доповнене]. Львів: "Інтелект-Захід", 2003. – 576 с.
37. Хміль Ф.І. Основи менеджменту. Підручник / Ф.І. Хміль. – Київ:

"Академвидав", 2003. – 608 с. (Альма-матер).

38. Ходаківський Є.І. Авторитаризм, синергетика руйнувань і позитивних змін / Є.І. Ходаківський, І.Г. Грабар, Ю.С. Цал-Цалко. – Житомир, 2007. – 206 с.

39. Хоронжий А.Г. Основи соціального управління: Навч. посіб. / А.Г. Хоронжий– Л.: Магнолія Плюс. – 2006. – 220 с.

40. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. Построение, эволюция, совершенствование / Э.Х. Шейн. [пер. с англ. под ред. В.А. Спивака]. –СПб : Питер, 2002. –336 с. Ил. –(Серия “Теория и практика менеджмента”).

41. Гомунитарный центр. 2005. – 458 с.

Навчальне видання

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Фінансова корпоративна культура» для бакалаврів галузей знань 05 Соціальні
та поведінкові науки, 07 Управління та адміністрування

Розробник: Олександр Іванович Замковий

Підготовлено до виходу в світ
у Національному технічному університеті
«Дніпровська політехніка».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 1842
49650, м. Дніпро, просп. Д. Яворницького, 19