

**ПрАТ «ВНЗ «МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ»**

Придунайська філія



***СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
(ВИБІРКОВОЇ)
«КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТА ІНКЛЮЗИВНІСТЬ»***

Спеціальність **D3 Менеджмент**

Освітній рівень: **перший (бакалаврський) рівень**

Освітня програма: **Менеджмент**

МАУП 2025

Загальна інформація про навчальну дисципліну

Назва навчальної дисципліни	Корпоративна культура та інклюзивність
Шифр та назва спеціальності	D3 «Менеджмент»
Рівень вищої освіти	перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
Статус дисципліни	вибіркова
Кількість кредитів і годин	3 кредити / 90 год. Лекції: 20 Семінарські заняття: 14 Самостійна робота студентів: 56
Терміни вивчення дисципліни	5 семестр
Мова викладання	українська
Вид підсумкового контролю	залік
Сторінка дисципліни на сайті	https://drive.google.com/file/d/1hLKeGkgBjLe5fd0deX37YcT0U7V5Zz8i/view?usp=sharing

Загальна інформація про викладача. Контактна інформація.

Дорошева Антоніна Олександрівна	
Науковий ступінь	кандидат історичних наук
Вчене звання	доцент
Посада	доцент кафедри суспільно-наукових дисциплін
Дисципліни, які викладає НПП	Історія та культура України
Напрями наукових досліджень	Історико-культурні засади формування громадянських цінностей та культури безпеки в сучасному українському суспільстві
Посилання на реєстри ідентифікаторів для науковців	Гугл Академія https://scholar.google.com.ua/scholar? ORCID: https://orcid.org/0000-0003-3257-7173
Контактна інформація викладача:	
Е-mail:	menedzmentuk@gmail.com
Контактний тел.	+380677445957
Портфоліо викладача на сайті кафедри / Інституту / Академії	https://izmail.maup.com.ua/assets/files/dorosheva-portfolio.pdf

Анотація курсу. Курс «Корпоративна культура та інклюзивність» присвячений вивченню механізмів формування ціннісного середовища сучасної організації та впровадженню стратегій різноманітності, рівності та інклюзії (DEI). Дисципліна фокусується на розвитку етичного лідерства, трансформації

організаційної культури для створення безбар'єрного простору та управлінні мультикультурними й різновіковими командами для підвищення ефективності бізнесу.

Предметом вивчення дисципліни є сукупність елементів корпоративної культури, етичні стандарти взаємодії в колективі, управлінські технології забезпечення інклюзивності та методи подолання дискримінації в організаційному середовищі.

Метою викладання дисципліни є формування у майбутніх менеджерів системних знань про природу корпоративної культури та розвиток прикладних компетенцій щодо проектування інклюзивних систем управління персоналом, які базуються на принципах поваги до людської гідності та різноманітності.

Основними завданнями дисципліни є дослідження рівнів та типів організаційної культури як стратегічного активу компанії та вивчення методів діагностики «культурного коду» організації. Програма передбачає опанування інструментів деконструкції несвідомих упереджень, розробку внутрішніх положень щодо недискримінації та інклюзивної мови, а також засвоєння стратегій інтеграції ветеранів, людей з інвалідністю та представників різних поколінь у робочий процес. Особлива увага приділяється вимірюванню індексу інклюзивності та обґрунтуванню бізнес-кейсу різноманітності для підвищення інноваційності та стійкості підприємства.

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач освіти повинен:

знати:

- теоретичні моделі та структуру корпоративної культури (зокрема типологію К. Камерона та Р. Куїнна, модель Е. Шайна);
- концептуальні засади стратегії DEI (Diversity, Equity, Inclusion) у міжнародній практиці менеджменту;
- психологічні механізми виникнення стереотипів та несвідомих упереджень у трудовому колективі;
- етичні стандарти безбар'єрної комунікації та інклюзивної мови (Inclusive Language) в організаційному середовищі;
- ключові показники та цифрові метрики оцінювання ефективності інклюзивної політики компанії.

вміти:

- проводити культурний аудит організації, використовуючи стандартизовані методики діагностики «культурного коду»;
- розробляти проекти корпоративних кодексів етики та внутрішніх положень щодо недискримінації;
- проектувати адаптаційні заходи для інтеграції в колектив різних соціальних груп (зокрема ветеранів та людей з інвалідністю);
- застосовувати цифрові інструменти та штучний інтелект для моніторингу, візуалізації та аналізу показників корпоративного клімату;
- формувати дорожні карти трансформації корпоративної культури відповідно до принципів інклюзивності та етичного менеджменту.

Пререквізити. Вивчення курсу базується на знаннях, отриманих під час опанування таких обов'язкових компонентів: Історія та культура України (цінності та етика), Філософія (гуманістичні засади), Правознавство (нормативна база недискримінації), Менеджмент (основи управління організацією) та Теорія організацій (структура та середовище функціонування).

Постреквізити. Набуті компетентності є фундаментом для подальшого вивчення фахових дисциплін: Соціальна відповідальність бізнесу (етика та інклюзивні проєкти), Лідерство та комунікації (інклюзивне лідерство) та Стратегічне управління підприємством (формування ціннісної стратегії).

Зміст навчальної дисципліни

№	Назва теми	Методи навчання/методи оцінювання
Тема 1	Феномен корпоративної культури	Методи навчання - аналіз суперечливих етичних питань та аргументація позицій щодо впровадження інклюзивних політик в організаціях. - практичні вправи на виявлення несвідомих стереотипів (Unconscious Bias Training) за допомогою інтерактивних тестів. - зустрічі із представниками різних соціальних груп (ветеранами, людьми з інвалідністю) для кращого розуміння їхніх потреб у робочому просторі. - моделювання ситуацій найму та адаптації персоналу, де необхідно забезпечити рівні умови для кандидатів із різним досвідом. - критичний розбір реальних корпоративних конфліктів та успішних стратегій трансформації культури глобальних компаній. - проектування зручного та доступного офісного простору, а також розробка стандартів інклюзивної комунікації. Методи оцінювання - підготовка аналітичного звіту щодо поточного стану інклюзивності обраної компанії на основі відкритих даних. - оцінювання здатності формулювати чіткі принципи недискримінації та інклюзивної мови для внутрішніх положень. - оцінювання реакції студента на складні управлінські ситуації, що вимагають інклюзивного підходу та етичного лідерства. - презентація покрокового плану впровадження цінностей DEI (різноманітності, рівності та інклюзії) у корпоративну культуру. - оцінювання глибини усвідомлення власних упереджень та динаміки змін у сприйнятті теми інклюзивності протягом курсу
Тема 2	Концепція DEI (Diversity, Equity, Inclusion) у сучасному менеджменті	
Тема 3	Психологія сприйняття та несвідомі упередження	
Тема 4	Інклюзивне лідерство: модель компетенцій сучасного керівника	
Тема 5	Комунікаційна політика та інклюзивна мова	
Тема 6	Управління різноманітністю за віком	
Тема 7	Гендерна рівність як фундамент інклюзивної культури	
Тема 8	Інклюзивне робоче середовище: доступність та універсальний дизайн	
Тема 9	Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) та інклюзивні проекти	
Тема 10	Вимірювання ефективності інклюзивної культури	
Модульна контрольна робота		
Форма контролю залік		

Технічне обладнання та програмне забезпечення

Для візуалізації навчального матеріалу під час лекційних та семінарських занять застосовується мультимедійне обладнання (проектор, комп'ютер). Виконання практичних завдань та поглиблене вивчення окремих тем забезпечується доступом до мережі Інтернет через безкоштовне Wi-Fi покриття.

Форми та методи контролю

Система оцінювання знань здобувачів включає поточний та підсумковий (семестровий) контроль.

Поточне оцінювання здійснюється систематично під час практичних і семінарських занять з метою перевірки рівня засвоєння теоретичних основ, сформованості навичок діагностики та прогнозування.

Форми участі студентів у навчальному процесі, які підлягають поточному контролю.

Участь студентів у навчальному процесі реалізується через усні виступи, презентації аналітичних досліджень, доповіді за результатами розбору кейсів, а також активне залучення до фахових дискусій та мозкових штурмів. Письмова складова роботи охоплює виконання контрольних і тестових завдань, підготовку аналітичних записок, рефератів та конспектів за матеріалами лекцій і самостійного опрацювання.

Методи поточного контролю.

Методичний інструментарій контролю поєднує усні форми (опитування, співбесіди) та письмові види робіт (звіти, розрахункові завдання, побудова моделей). Оцінювання також базується на спостереженні за активністю здобувачів під час вирішення проблемних ситуацій, перевірці результатів презентації індивідуальних проєктів та проведенні тестування з відкритими й закритими типами завдань.

Система оцінювання та вимоги.

Таблиця розподілу балів, які отримують здобувачі вищої освіти*

Теми	Поточний контроль знань						Підсумковий контроль		Загальна кількість балів
	Семінар 1 (Тема 1,2)	Семінар 2 (Тема 3,4)	Семінар 3 (Тема 5)	Семінар 4 (Тема 6)	Семінар 5 (Тема 7,8)	Семінар 6 (Тема 9, 10)	Модульна контрольна робота	Залік**	
Робота на семінарському занятті	6	6	6	6	6	6	20	20*	100
Самостійна робота	4	4	4	4	4	4			

*Таблиця містить інформацію про максимальні бали за кожен вид навчальної роботи здобувача вищої освіти.

Критерії та порядок оцінювання

Оцінювання навчальних досягнень здобувачів здійснюється відповідно до чинного Положення про оцінювання у закладі вищої освіти.

Модульний контроль проводиться на завершальному занятті кожного змістового блоку у формі письмового тестування.

При оцінюванні модульного тесту враховуються обсяг і правильність виконання завдань:

- оцінка «відмінно» (А) виставляється за правильне виконання всіх завдань (або більше 90% всіх завдань);

- оцінка «добре» (B) виставляється за виконання 80% всіх завдань;
- оцінка «добре» (C) виставляється за виконання 70% всіх завдань;
- оцінка «задовільно» (D) виставляється за правильне виконання 60% запропонованих завдань;
- оцінка «задовільно» (E) виставляється, якщо правильно виконано більше 50% запропонованих завдань;
- оцінка «незадовільно» (FX) виставляється, якщо виконано менше 50% завдань.
- Неявка на модульний тест - 0 балів.

Вищезазначені оцінки перетворюються на рейтингові бали таким чином:

«A» - 18-20 балів;

«B» - 16-17 балів;

«C» - 14-15 балів;

«D» - 12-13 балів.

«E» - 10-11 балів;

«FX» - менше 10 балів.

Підсумкова семестрове оцінювання з дисципліни «Корпоративна культура та інклюзивність» є обов'язковою формою оцінювання результатів навчання студентів. Воно проводиться у терміни, визначені навчальним планом, і охоплює обсяг матеріалу, визначений програмою курсу.

Підсумкове оцінювання проводиться у формі тесту. До семестрового оцінювання допускається студент, який виконав усі необхідні роботи.

Підсумкова оцінка виставляється на основі результатів навчання студента протягом семестру. Оцінка студента складається з балів, накопичених за результатами поточного оцінювання, та заохочувальних балів.

Студенти, які виконали всі необхідні завдання і отримали оцінку 60 балів або вище, отримують оцінку, що відповідає отриманій оцінці, без додаткового тестування.

Для студентів, які виконали всі необхідні завдання, але отримали оцінку нижче 60 балів, а також для тих, хто бажає поліпшити свій бал (результат), викладач проводить підсумкову роботу у формі тесту під час останнього запланованого заняття з дисципліни в навчальному семестрі.

Оцінювання додаткових (індивідуальних) видів навчальної діяльності. До додаткових (індивідуальних) видів навчальної діяльності відносять участь здобувачів у роботі наукових конференцій, наукових гуртків здобувачів і проблемних груп, підготовці публікацій, участь у Всеукраїнських олімпіадах і конкурсах та Міжнародних конкурсах тощо понад обсяги завдань, які встановлені відповідною робочою програмою навчальної дисципліни.

За рішенням кафедри здобувачам освіти, які брали участь у науково-дослідній роботі та виконували певні види додаткових (індивідуальних) видів навчальної діяльності, можуть присуджуватися заохочувальні (бонусні) бали за визначену освітню компоненту.

Оцінка самостійної роботи

Загальна кількість балів, отриманих студентом за виконання самостійної роботи, є одним із складових академічної успішності з дисципліни. Самостійна

робота з кожної теми, відповідно до програми курсу, оцінюється в діапазоні від 0 до 4 балів за допомогою стандартизованих та узагальнених критеріїв оцінювання знань.

Шкала оцінювання виконання самостійної роботи (індивідуальних завдань) критерії оцінювання.

Максимально можлива оцінка самостійної роботи (індивідуальні завдання)	Рівень виконання			
	Відмінно	Добре	Задовільно	Незадовільно
4	4	3	2	0-1

Форми оцінювання включають: поточне оцінювання практичної роботи; поточне оцінювання засвоєння знань на основі усних відповідей, доповідей, презентацій та інших форм участі під час практичних (семінарських) занять; індивідуальні або групові проекти, що вимагають розвитку практичних навичок і компетентностей (опціональний формат); вирішення ситуаційних завдань; підготовка резюме з самостійно вивчених тем; тестування або письмові іспити; підготовка проектів статей, тез конференцій та інших публікацій; інші форми, що забезпечують всебічне засвоєння навчальної програми та сприяють поступовому розвитку навичок для ефективної самостійної професійної (практичної, наукової та теоретичної) діяльності на високому рівні.

Для оцінювання результатів навчання здобувача вищої освіти впродовж семестру застосовується 100-бальна, національна та шкала ЄКТС оцінювання

Шкала підсумкового 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	
75 – 81	C	задовільно	
68 – 74	D		
60 – 67	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

Політика курсу

Успішне опанування освітнього компонента «Корпоративна культура та інклюзивність» вимагає від здобувачів освіти високої самодисципліни та відповідального ставлення до навчального процесу. Обов'язковими умовами є регулярне відвідування лекційних і практичних занять, активна участь в аудиторній роботі, а також своєчасне і якісне виконання всіх видів самостійних та контрольних завдань, передбачених програмою. У разі пропуску занять або отримання незадовільних результатів студент зобов'язаний ліквідувати академічну заборгованість шляхом відпрацювання відповідних тем.

Невіддільною складовою навчання є суворе дотримання норм академічної етики та культури поведінки. Освітній процес базується на принципах академічної доброчесності, що передбачає виключно самостійне виконання всіх письмових робіт, доповідей та презентацій. Будь-які запозичення думок чи текстів інших авторів мають супроводжуватися коректними посиланнями на першоджерела. У межах курсу неприпустимими є будь-які прояви академічної недоброчесності, зокрема плагіат, самоплагіат, фабрикація та фальсифікація даних, списування, обман, хабарництво чи необ'єктивне оцінювання.

Рекомендовані джерела інформації

Основна література

1. Цимбалюк І. О. Інклюзивна економіка: шлях до соціальної рівності та економічного розвитку [Текст] : монографія / Ірина Олександрівна Цимбалюк, Наталія Володимирівна Павліха. – Луцьк : Вежа-Друк, 2023. – 320 с. URL: https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/23405/1/Inkl_econ.pdf
2. Гірна О. Б. Корпоративна культура : навч. посіб. Львів : Новий Світ-2000, 2021. 230 с.
3. Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудова сфера в умовах глобальних викликів: тенденції, проблеми, напрями розвитку : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2022. 544 с.
4. Колпаченко Н. М. Розвиток корпоративної культури в умовах євроінтеграції : монографія. Полтава : ПУЕТ, 2018. 215 с.
5. Лопушняк Г. С. Соціальна відповідальність бізнесу: теорія та практика управління : монографія. Київ : КНЕУ, 2016. 320 с.

Допоміжна література

1. Hulyaieva, O. V. (2024). Osnovy inkluzyvnoi osvity: metodychni rekomendatsii do praktychnykh zaniat dlia studentiv druhooho (mahisterskoho) rivnia vyshchoi osvity spetsialnosti 053 «Psykhologhiia» [Fundamentals of inclusive education: methodological recommendations for practical classes for second (master's) level students of specialty 053 "Psychology"] [Electronic edition]. Kharkiv: V. N. Karazin Kharkiv National University.
2. Kasianova, O. (Comp.). (2024). Terminolohichnyi slovnyk z inkluzyvnoi osvity: slovnyk [Terminological dictionary on inclusive education: a dictionary]. Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University. Kharkiv: Ivanchenko I. S. Publishing House.
3. Zakharchyn, H. M. (2011). Korporatyvna kultura [Corporate culture] (Study guide). Lviv: Novyi Svit.
4. National Agency of Ukraine on Civil Service. (2025). Bezbariernist. Dostupnist. Inkluzyvnist: praktychnyi posibnyk z orhanizatsii bezbarierkoho ta inkluzyvnoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtiv... [Barrier-free environment. Accessibility. Inclusivity: a practical guide for organizing barrier-free and inclusive training for civil servants...]. Kyiv: NAUCS. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/uploaded-files/posibnik-bezbarjernist-dostupnist-inkluzivnist.pdf>

5. Zelenska, O. (Initiative). (n.d.). Dovidnyk bezbarierosti: posibnyk z bezbariernoї komunikatsii [Barrier-free handbook: a guide to barrier-free communication]. URL: <https://bf.in.ua/>
6. International Labour Organization. (2016). Kerivnytstvo dlia robotodavtsiv: Spryiannia rivnosti ta riznomanitnosti na robochomu misti [Promoting equity and diversity at the workplace: A handbook for employers]. Geneva: ILO.
7. HR Experts & Psychologists (Eds.). (2023). Liudy z dosvidom viiny. Posibnyk z pratsevlashtuvannia ta adaptatsii [People with war experience. A guide to employment and adaptation]. Kyiv.

Електронні ресурси

1. Посібник про інклюзивні практики для бізнесу / ГО «Доступно.УА». Київ, 2025. URL: <https://dostupno.ua/>.
2. Платформа поширення інклюзії в українському бізнесі / WIT Ukraine. URL: <https://womenintech.com.ua/platforma-poshyrennya-inklyuziyi-v-ukrayinskomu-biznesi/>.