

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ, ПСИХОЛОГІЇ
ТА БЕЗПЕКИ**

Кафедра менеджменту та економічної безпеки

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Корпоративна культура та управлінська етика

Освітньо-професійна програма	Менеджмент та комплаєнс в організації
Рівень вищої освіти	другий (магістерський)
Код та назва галузі знань	D Бізнес, адміністрування та право
Код та назва спеціальності	D 3 Менеджмент
Вид дисципліни	обов'язкова, ОК01
Мова викладання	українська
Викладач	кандидат економічних наук, доцент Вінічук Марія Володимирівна vinichukm@i.ua ID: 763 353 1972 Пароль: 111

**Львів
2025 рік**

Розглянуто та затверджено на засіданні кафедри менеджменту та економічної безпеки Навчально-наукового інституту управління, психології та безпеки Львівського державного університету внутрішніх справ
Протокол № 14 від 11.08.2025 р.

Розробник (викладач)
Професор кафедри менеджменту та
економічної безпеки ННІУПБ

_____ Марія ВІНІЧУК
/підпис/ /ініціали та прізвище/

Вінічук М.В. Силабус навчальної дисципліни «*Корпоративна культура та управлінська етика*» для підготовки здобувачів освітнього ступеня «магістр» галузі знань D Бізнес, адміністрування та право спеціальності D 3 Менеджмент освітньо-професійної програми «Менеджмент та комплаєнс в організації». Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2025. 8 с.

ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛІНИ

Семестр навчання	1-й семестр
Обсяг (у кредитах ЄКТС/годинах)	4 кредити / 120 годин, з яких 48 годин аудиторних занять
Анотація	<p>Навчальна дисципліна спрямована на формування у здобувачів вищої освіти знань, умінь та навичок щодо розуміння сутності, структури та значення корпоративної культури, а також принципів управлінської етики в сучасних організаціях. У межах курсу розглядаються моделі та інструменти формування й розвитку корпоративної культури, роль етичних норм у процесі прийняття управлінських рішень, механізми запобігання етичним конфліктам та підвищення соціальної відповідальності бізнесу. Особлива увага приділяється практичним аспектам впровадження корпоративних цінностей, створення позитивного іміджу організації та забезпечення сталого розвитку через дотримання високих етичних стандартів у менеджменті.</p> <p>Метою викладання навчальної дисципліни «Корпоративна культура та управлінська етика» є формування у здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «Магістр» компетентностей та програмних результатів навчання відповідно до освітньо-професійної програми «Менеджмент та комплаєнс в організації», зокрема, поглиблення спеціальних знань та практичних навичок з питань організації корпоративної культури та управлінської етики, сучасних підходів до корпоративної культури та управлінської етики, методів її діагностики і корекції, використання корпоративної культури для зміцнення іміджу організації, підвищення її цільності та соціальної відповідальності організації, застосування етичних принципів в управлінні, а також розвинути навички прийняття управлінських рішень з урахуванням норм етики, корпоративної культури, соціальної відповідальності та професійної доброчесності.</p> <p>Предметом навчальної дисципліни є сукупність теоретичних знань, принципів, норм, цінностей, моделей поведінки та управлінських практик, що визначають формування, розвиток і функціонування корпоративної культури організації, а також етичні засади прийняття управлінських рішень і взаємодії в бізнес-середовищі.</p>
Мета вивчення дисципліни	<p>формування у здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «Магістр» компетентностей та програмних результатів навчання відповідно до освітньо-професійної програми «Менеджмент та комплаєнс в організації», зокрема, поглиблення спеціальних знань та практичних навичок з питань організації корпоративної культури та управлінської етики, сучасних підходів до корпоративної культури та управлінської етики, методів її діагностики і корекції, використання корпоративної культури для зміцнення іміджу організації, підвищення її цільності та соціальної відповідальності організації, застосування етичних принципів в управлінні, а також розвинути навички прийняття управлінських рішень з урахуванням норм етики, корпоративної культури, соціальної відповідальності та професійної доброчесності.</p>
2. Програмні компетентності та результати навчання здобувача за ОПП «Менеджмент та комплаєнс в організації»	

Інтегральна компетентність	Здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачають проведення досліджень та/або здійснення інновацій за невизначеності умов і вимог.
Загальні компетентності (ЗК)	ЗК5. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).
Спеціальні (фахові, предметні) компетентності(ФК)	СК1. Здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, в тому числі у відповідності до визначених цілей та міжнародних стандартів; СК2. Здатність встановлювати цінності, бачення, місію, цілі та критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти і реалізовувати відповідні стратегії та плани; СК4. Здатність до ефективного використання та розвитку ресурсів організації; СК5. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління; СК6. Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми; СК10. Здатність до управління організацією та розвитком.
№ Програмних результатів за МОНП	Програмні результати навчання з навчальної дисципліни
ПРН 6.	Мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність
ПРН 7.	Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті
ПРН 10.	Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач
ПРН 15.	Вміти розробляти комплаєнс-політику організації, організовувати її реалізацію, формувати і підтримувати комплаєнс-культуру організації шляхом етичного і відповідального лідерства, навчання персоналу у сфері комплаєнсу, внутрішніх і зовнішніх комунікацій.
Види навчання	Лекції, семінарські заняття, самостійна робота (поділ за видами занять подано у 3 розділі)
Методи контролю	Поточний контроль, екзамен

3. Структура навчальної дисципліни

Теми занять	Кількість годин					
	усього	денна форма				
		у тому числі				
		Л	П	С	Інд	с.р.
1	2	3	4	5	6	7
Тема 1. Теоретичні основи корпоративної культури	14	2		4		8
Тема 2. Роль корпоративної культури у сприйнятті об'єктів її інтересів	16	2		4		10
Тема 3. Структурні елементи корпоративної культури	14	2		4		8
Тема 4. Формування і підтримування корпоративної	16	2		4		10

культури організації						
Тема 5. Управління корпоративною культурою	14	2		4		8
Тема 6. Управлінська етика як складова корпоративної культури організації	16	2		4		10
Тема 7. Корпоративна культура та етика управлінського спілкування	15	2		4		9
Тема 8. Етика прийняття управлінських рішень	15	2		4		9
Усього годин на семестр	120	16		32		72
Усього годин	4					
Усього кредитів ЄКТС						
Попередні навчальні дисципліни (Пререквізити)	Філософія, правознавство					
Супутні та наступні навчальні дисципліни (Постреквізити)	Тренінг-курс «Лідерство та комунікації в організації» та комплаєнс-менеджмент в організаціях					

4. Організація навчання і контролю	
Проведення занять та консультацій	<p>Усі здобувачі вищої освіти незалежно від форми навчання зобов'язані відвідувати аудиторні заняття і проходити всі форми поточного та підсумкового контролю, передбачені індивідуальним навчальним планом здобувача та освітньо-професійною програмою ЛьвДУВС.</p> <p>Аудиторні заняття проводяться за розкладом відповідної групи у вказаних аудиторіях. Пропуски занять відпрацьовуються.</p> <p>Консультавання проводиться за розкладом консультацій викладача, розміщеним на інформаційному стенді (сайті) кафедри за адресою: м. Львів, вул. Кривоноса, 1, (або через e-mail викладача).</p>
Відпрацювання пропущених занять	<p>Відповідно до Положення про підготовку науково-педагогічних та наукових кадрів у ЛьвДУВС та Положення про організацію освітнього процесу ЛьвДУВС порядок відпрацювання пропущених навчальних занять та незадовільних оцінок визначається інститутом (деканатом факультету, центром післядипломної освіти, дистанційного та заочного навчання) / кафедрою та доводиться до відома здобувачів вищої освіти.</p> <p>Відповідно до графіку затвердженого на кафедрі відпрацювання відбуваються очно, або у формі відео-конференцій із застосуванням засобів дистанційного навчання Moodle</p>
Допуск до підсумкового контролю	Здобувач вищої освіти допускається до підсумкового контролю у разі отримання мінімум однієї позитивної оцінки за кожен програмний результат навчання та має відпрацьовані пропущені практичні, семінарські заняття, а також отримані під час їх проведення незадовільні оцінки (відповідно до Положення ЛьвДУВС «Про організацію освітнього процесу»)
Система оцінювання	<p>Оцінювання рівня досягнення програмних результатів навчання проводиться шляхом поточного та підсумкового оцінювання.</p> <p>Поточне оцінювання застосовується для вивчення рівня досягнення програмних результатів навчання на семінарських, практичних заняттях, за виконання (підготовку) рефератів та тестових завдань з</p>

використанням відповідних критеріїв та бальної шкали.

Критеріями проходження здобувачем вищої освіти поточного оцінювання має бути отримання ним обов'язково мінімум однієї позитивної оцінки за кожен програмний результат навчання з ОПП «Менеджмент та безпека бізнесу» в процесі поточного оцінювання.

Оцінювання знань та умінь на семінарських та практичних заняттях здійснюється за п'ятибальною шкалою за такими критеріями:

Оцінка "Відмінно"- виставляється, якщо питання розкрито повністю, студент вільно орієнтується в матеріалі на рівні творчого використання.

Оцінка "Добре"- виставляється, якщо питання розкрито повністю, студент добре орієнтується в матеріалі на рівні аналогічного відтворення.

Оцінка "Задовільно" – виставляється, якщо питання розкрито не повністю, студент посередньо орієнтується в матеріалі та допускає суттєві помилки.

Оцінка "Незадовільно" – виставляється, якщо питання не розкрито або розкрито неповністю, а студент не орієнтується або погано орієнтується в матеріалі та робить принципові помилки.

Оцінювання рівня засвоєння матеріалу за результатами проведення тестового завдання здійснюється за п'ятибальною шкалою за такими критеріями:

Оцінка "Відмінно"- виставляється, якщо здобувач вищої освіти дав правильну відповідь на 90-100% завдань.

Оцінка "Добре"- виставляється, якщо здобувач вищої освіти дав правильну відповідь на 71-89% завдань.

Оцінка "Задовільно" – виставляється, якщо здобувач вищої освіти дав правильну відповідь на 50 -70% завдань.

Оцінка "Незадовільно" – виставляється, якщо здобувач вищої освіти дав правильну відповідь на 0-49% завдань.

Оцінювання самостійної роботи здійснюється шляхом накопичення балів із окремих видів робіт:

- підготовка презентації – 2–4 бали;
- написання реферату – 2–4 бали;
- написання тези наукового повідомлення – 5 балів;
- написання статті – 10 балів;
- підготовка наукової роботи для участі у конкурсі наукових робіт – 15–20 балів.

Оцінювання рівня підготовки та виступу з презентацією здійснюється за 4-бальною шкалою за такими критеріями:

4 – виставляється, якщо тема презентації розкрита повністю на рівні творчого використання останніх публікацій з теми, матеріал викладено змістовно, логічно та лаконічно; під час відповідей на запитання здобувач вільно орієнтується в матеріалі; презентація оформлена відповідно до встановлених вимог.

3 – виставляється, якщо тема презентації розкрита повністю на рівні аналогічного відтворення, матеріал викладено змістовно, логічно та не завжди лаконічно; під час відповідей на запитання здобувач добре орієнтується в матеріалі; презентацію оформлено відповідно до встановлених вимог.

2– виставляється, якщо тема презентації розкрита не повністю, матеріал викладено не змістовно та з порушенням логічного зв'язку;

	<p>під час відповідей на запитання здобувач посередньо орієнтується в матеріалі та допускає суттєві помилки; презентацію оформлено відповідно до встановлених вимог.</p> <p>0-1 – виставляється, якщо тема презентації не розкрита або розкрита неповністю та матеріал викладено не змістовно та не логічно; під час відповідей на запитання здобувач не орієнтується або погано орієнтується в матеріалі та робить принципові помилки. Оформленість презентації не має значення.</p> <p>Відповідь на додаткове запитання оцінюється в 1,0 бали за умов повного висвітлення та відповіді на супровідні запитання викладача в повному обсязі, якщо відповідь є неповною і/або здобувач не відповів (частково відповів) на запитання викладача, то така відповідь оцінюється в межах від 0,1 до 0,9 бали з подальшим округленням на користь здобувача/здобувачки вищої освіти.</p> <p>Оцінювання здійснюється за результатами середнього значення накопичення балів поточного контролю (аудиторної – до 80 балів та самостійної робіт – до 20 балів) та підсумкового контролю (екзамену – до 100 балів).</p> <p>Результати навчання з аудиторної роботи обчислюються за таким алгоритмом:</p> <p>результат аудиторної роботи визначається як середній бал, помножений на коефіцієнт 16, та заокруглюється до цілого бала за математичними правилами (до 0,4 включно – до попереднього цілого числа, 0,5 і більше – до наступного цілого числа);</p> <p>середній бал дорівнює сумі усіх отриманих позитивних оцінок (балів), поділених на відповідну кількість, при цьому:</p> <p>а. мінімальна кількість оцінок має становити не менше 1/3 (33%) від загальної можливої кількості занять (семінарських, практичних, лабораторних), передбачених робочою навчальною програмою навчальної дисципліни. Якщо 1/3 (33%) від кількості занять становить дробове число, то до розрахунку береться наступне ціле число (наприклад 4,33, то мінімальна кількість оцінок становить 5);</p> <p>б. якщо кількість отриманих оцінок менша за 1/3 (33%), то кожна недостаюча оцінка враховується як «нуль» балів;</p> <p>в. кількість позитивних оцінок, які перевищують визначену мінімально допустиму («додаткових») кількість оцінок, враховуються з коефіцієнтом 0,7;</p> <p>г. невідпрацьовані «незадовільні» оцінки та пропущені заняття враховуються як «нуль» балів;</p> <p>д. відпрацювання усіх «незадовільних» оцінок та пропущених занять не є обов'язковим.</p>
Шкала підсумкового оцінювання	<p>Відображена у Положенні про організацію освітнього процесу ЛьвДУВС</p> <p>https://www.lvduvs.edu.ua/uk/lvsuia/legal-framework/provisions-orders.html</p>
Академічна доброчесність	<p>Академічна доброчесність учасників освітнього процесу формується на основі дотримання принципів академічної доброчесності з урахуванням норм «Положення про антиплагіатну систему у Львівському державному університеті внутрішніх справ» затвердженого наказом ректора ЛьвДУВС від 02.06.2020 № 126</p> <p>https://www.lvduvs.edu.ua/uk/lvsuia/legal-framework/provisions-orders.html та листа Міністерства освіти і науки України від</p>

	23.10.2018 № 1/9-650 Щодо рекомендацій з академічної доброчесності для закладів вищої освіти»
5. Літературні та інформаційні джерела	
Основна література	<ol style="list-style-type: none"> 1. Гарбар Ж.В., Мазур К.В., Мостенська Т.Г. Корпоративне управління та соціальна відповідальність. Частина 2. Корпоративна соціальна відповідальність: навчальний посібник. Вінниця: ВНАУ, 2020. 228 с. 2. Гах Й.М. Етика ділового спілкування: навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2019. 158 с. 3. Зеленко А.М. Корпоративна культура та етикет: навчальний посібник. Переяслав-Хмельницький: К.С.В., 2019. 324 с. 4. Вінічук М.В., Нагірна О.В. Роль інвестиційного контролінгу, корпоративної культури та паблік рілейшнз у забезпеченні стратегічної стійкості, інвестиційної привабливості та соціально-економічної безпеки підприємств ІТ-сфери. Агросвіт. 2025. № 14. С. 131–136. DOI: 10.32702/2306-6792.2025.14.131. 5. Глива С., Передало Х. Корпоративна культура: значимість, функції та цінності. Економіка та суспільство. 2024. № 61. URL: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-137 6. Отенко І.П. Корпоративна культура: міжнародний та трансформаційний аспекти: монографія. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. 243 с. 7. Вінічук М.В., Нагірна О.В. PR-менеджмент як інструмент підвищення ефективності управління кар'єрою та процесами рекрутингу персоналу в контексті формування корпоративної культури. Ефективна економіка. 2025. № 7. С. DOI: http://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.7.68.
Методичне забезпечення	<ol style="list-style-type: none"> 1. Вінічук М.В. Програма навчальної дисципліни «Корпоративна культура та управлінська етика» для підготовки здобувачів освітнього ступеня «магістр», галузі знань D Бізнес, адміністрування та право спеціальності D 3 Менеджмент освітньо-професійної програми «Менеджмент та комплаєнс в організації». Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2025. 9 с. 2. Вінічук М.В. Робоча програма навчальної дисципліни «Корпоративна культура та управлінська етика» для підготовки здобувачів освітнього ступеня «магістр» галузі знань D Бізнес, адміністрування та право спеціальності D 3 Менеджмент освітньо-професійної програми «Менеджмент та комплаєнс в організації». Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2025. 20 с. 3. Вінічук М.В. Плани проведення практичних занять з навчальної дисципліни «Корпоративна культура та управлінська етика» для підготовки здобувачів освітнього ступеня «магістр» галузі знань D Бізнес, адміністрування та право спеціальності D 3 Менеджмент освітньо-професійної програми «Менеджмент та комплаєнс в організації». Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2025. 65 с.
Інформаційні ресурси	Посилання на електронну бібліотеку: https://www.lvduvs.edu.ua/elektronnyi-kataloh , Moodle
6. Опитування щодо якості викладання	
<i>Опитування буде проводитися після завершення навчання в он-лайн режимі, посилання буде надано перед опитуванням</i>	

