

Кафедра економіки і права

“ЗАТВЕРДЖУЮ”
Проректор з НМР та І
К. Г. Михайльова



11” _червня 2024 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Організаційна культура підприємств

Рівень вищої освіти – перший (бакалаврський)

Галузь знань 05 – Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 051 – Економіка

Освітня програма «Бізнес-економіка та її правове забезпечення»

Факультет «Бізнес управління»

Робоча програма навчальної дисципліни «Організаційна культура підприємств» для здобувачів за спеціальністю 051 «Соціальні та поведінкові науки», освітня програма «Бізнес-економіка та її правове забезпечення» для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

Розробник: доктор економічних наук, професор
Компанієць Вікторія Віталіївна

Робочу програму затверджено на засіданні кафедри економіки та права

Протокол від 3 червня 2024 року № 11

Завідувач кафедри економіки та права

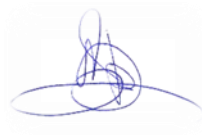


Рубан Л.І.

«3» червня 2024 року

Схвалено радою факультету «Бізнес управління»

Протокол від 10 червня 2024 року № 5



Голова

Астахов В.В.

« 10 » червня 2024 року

1. Опис навчальної дисципліни

Мета дисципліни «Організаційна культура підприємства»: вивчення та оволодіння теоретико-методологічним інструментарієм діагностики впливу культурного фактору на діяльність та розвиток підприємств, а також управління змінами організаційної культури.

В тому числі сформувати систему програмних компетентностей і результатів навчання:

(Інтегральна)

Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми в економічній сфері, які характеризуються комплексністю та невизначеністю умов, що передбачає застосування теорій та методів економічної науки.

(Загальні)

(ЗК3.) Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

(ЗК8.) Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.

(ЗК12.) Навички міжособистісної взаємодії.

(ЗК13.) Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

Спеціальні (фахові, предметні)

(СК4.) Здатність пояснювати економічні та соціальні процеси і явища на основі теоретичних моделей, аналізувати і змістовно інтерпретувати отримані результати.

(СК10.) Здатність використовувати сучасні джерела економічної, соціальної, управлінської, облікової інформації для складання службових документів та аналітичних звітів.

(СК14.) Здатність поглиблено аналізувати проблеми і явища в одній або декількох професійних сферах з врахуванням економічних ризиків та можливих соціально-економічних наслідків.

Завдання дисципліни: сформувати уявлення про основні концепції розвитку суспільства та стратегії економічного розвитку, які витікають з них; сформувати уявлення про економічну культуру суспільства та організаційну культуру підприємства, у т.ч. їх складові, фактори їх формування та зміни; розкрити особливості національної економічної культури; розкрити методологію оцінки організаційної культури підприємства; розкрити основні характеристики національних культур (моделі західних дослідників) та їх прояв на рівні підприємства, вплив на між культурні комунікації; розкрити особливості моделей управління, що сформувалась у межах різних цивілізацій; розкрити особливості управління організаційною культурою підприємства.

Обсяг у кредитах –3

Розподіл у годинах за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять	
Повний термін навчання	
денна форма навчання	заочна форма навчання
Рік підготовки:	
3-й	2-й
Семестр	
6-й	4-й
Лекції	
16	10
Практичні	
18	10
Лабораторні	
-	-
Самостійна робота	
28	42
Індивідуальні завдання	
28	28

Види підсумкового контролю	
Залік	Залік

Статус дисципліни – основна дисципліна загальної фахової підготовки.
У кінці курсу передбачено **складання заліку**.

Передумови для вивчення дисципліни:

Головною передумовою для вивчення дисципліни є вивчення дисциплін: менеджмент та комплаєнс; економіка праці і соціально-трудова відносини; економічний аналіз.

Очікувані результати навчання:	Методи навчання (вказати за кожним результатом навчання)	Форми оцінювання/ Засоби діагностики результатів навчання*
Застосовувати аналітичний та методичний інструментарій для обґрунтування пропозицій та прийняття управлінських рішень різними економічними агентами (індивідуумами, підприємствами). (ПРН5)	Загальнонаукові методи пізнання та дослідницької діяльності, зокрема, емпіричні (опис, вимірювання, спостереження, порівняння) та теоретичні або проміжні (аналіз, синтез тощо); дослідницькі (у т.ч. проблемно-пошуковий) та евристичні методи (евристична бесіда, дискусія).	Виконання практичних завдань. Відповіді на питання до обговорення за відповідними темами. Захист розробленого варіанту управлінського рішення
Застосовувати набуті теоретичні знання для розв'язання практичних завдань та змістовно інтерпретувати отримані результати (ПРН12)	Загальнонаукові методи пізнання та дослідницької діяльності, зокрема, дослідницькі (у т.ч. проблемно-пошуковий) та евристичні методи (евристична бесіда, дискусія), поведінкове моделювання Інформаційно-комунікаційні технології досліджень, розповсюдження, та презентацій результатів досліджень	Виконання практичних завдань. Відповіді на питання до обговорення за відповідними темами. Виконання, презентація і захист індивідуальних завдань
Виконувати міждисциплінарний аналіз соціально-економічних явищ і проблем в однієї або декількох професійних сферах з врахуванням ризиків та можливих соціально-економічних наслідків. (ПРН17)	Загальнонаукові методи пізнання та дослідницької діяльності, зокрема, дослідницькі (у т.ч. проблемно-пошуковий) та евристичні методи (евристична бесіда, дискусія), поведінкове моделювання Інформаційно-комунікаційні технології досліджень, розповсюдження, та презентацій результатів досліджень	Відповіді на питання до обговорення за відповідними темами. Оцінювання участі в обговоренні та дискусії, опитування. Виконання, презентація і захист індивідуальних завдань
Показувати навички самостійної роботи, демонструвати критичне, креативне, самокритичне мислення (ПРН 23)	Проблемно-пошуковий метод, поведінкове моделювання, коментування, оцінка (або самооцінка) дій учасників Інформаційно-комунікаційні технології досліджень, розповсюдження, та презентацій результатів досліджень	Оцінювання участі в обговоренні та дискусії, опитування. Опитування за результатами критичного і творчого аналізу відео-матеріалу з предметної області. Виконання, презентація і захист індивідуальних завдань
Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та свідомо на основі етичних принципів, цінувати та поважати культурне різноманіття,	Поведінкове моделювання, коментування, оцінка (або самооцінка) дій учасників Інформаційно-комунікаційні технології досліджень, розповсюдження, та	Оцінювання участі в обговоренні та дискусії, опитування. Опитування за результатами критичного і творчого аналізу відео-матеріалу з предметної

індивідуальні відмінності людей (ПРН 24)	презентацій результатів досліджень	області. Виконання, презентація і захист індивідуальних завдань
Демонструвати здатність ухвалювати рішення та діяти, дотримуючись принципу неприпустимості корупції та будь-яких інших проявів недоброчесності (ПРН25)	Поведінкове моделювання, коментування, оцінка (або самооцінка) дій учасників Інформаційно-комунікаційні технології досліджень, розповсюдження, та презентацій результатів досліджень	Оцінювання участі в обговоренні та дискусії, опитування. Опитування за результатами критичного і творчого аналізу відео-матеріалу з предметної області. Виконання, презентація і захист індивідуальних завдань

Засоби діагностики результатів навчання:

* Поточна діагностика результатів навчання здійснюється за допомогою наступних методів і форм роботи: виконання здобувачами практично орієнтованих, проблемних завдань; групових проєктів; підготовки письмових та усних повідомлень за тематикою навчального курсу; оцінювання участі в обговоренні та дискусії щодо проблемних, творчих питань, відео-матеріалу за тематикою навчального курсу; презентації результатів виконаних завдань;

- періодична (обов'язкова) діагностика здійснюється у формі виконання студентами модульних письмових контрольних робіт за темами відповідних змістових модулів та індивідуального науково-дослідного завдання з підготовкою доповіді та презентації його результатів;

- підсумкова діагностика результатів навчання здійснюється у формі заліку.

Мова навчання: державна (українська).

2. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Соціокультурні особливості соціально-економічних систем. Теоретичні засади вивчення економічної (господарської) культури.

Тема 1. Соціокультурні основи соціально-економічного розвитку

Концепції розвитку історії. Підходи до розуміння феномену цивілізація. Лінійні та нелінійні теорії соціально-економічного розвитку. Концепція цивілізацій. Концепція Пітірима Сорокіна. Розвиток економіки в умовах ідеаціональної, ідеалістичної та чуттєвої культури.

Тема 2. Економічна (господарська) культура: зміст, функції, структура, фактори формування

Визначення економічної (господарської) культури. Функції економічної (господарської) культури. Структура економічної (господарської) культури. Організаційна культура у складі економічної (господарської) культури. Фактори, які впливають на формування економічної (господарської) культури.

Змістовий модуль 2. Організаційна культура соціально-економічної системи мезо- та мікро- рівня.

Тема 3. Організаційна культура: теоретичні засади вивчення

Обґрунтування доцільності вивчення організаційної культури. Визначення організаційної культури, її зміст, особливості та функції. Структурні елементи та теоретичні моделі організаційної культури. Фактори, які впливають на формування організаційної культури. Лідер та організаційна культура.

Тема 4. Вплив організаційної культури на діяльність організації

Вплив культури на діяльність організації. Модель Денісона. Вплив організаційної культури на діяльність керівника. Вплив організаційної культури на персонал організації.

Тема 5. Діагностика організаційної культури: методи вивчення культури, типізація, оцінка

Підходи та методи вивчення організаційної культури. Типи організаційної культури: аналіз основних підходів. Сила культури. Характеристика та оцінка типів культури за методикою К. Камерона і Р. Куїнна. Характеристика та оцінка типів культури за методикою вертикального та горизонтального аналізу.

Особливості організаційної культури різних підприємств: результати діагностики. Особливості організаційної культури підприємств залізничного транспорту України (результати оцінки). Рекомендації щодо розвитку культури.

Змістовий модуль 3. Управління організаційно-культурними змінами в соціально-економічних системах.

Тема 6. Вплив релігії та національної культури, сучасних культурних змін на особливості соціально-економічної системи. Ментальні моделі та їх прояв в культурі організації та міжкультурних комунікаціях

Соціально-економічні моделі: соціокультурний вимір. Ментальні моделі (характеристики) національних культур: дослідження Е. Холла, Г. Хофстеда, Р.Льюїса, Г.Лейн та Дж.Дістефано.

Аспекти історичного аналізу економічної (господарської) культури України. Культура доброчесності підприємців.

Сучасна Україна на культурній карті Г.Хофстеда та Р.Льюїса.

Сучасні глобальні культурні зміни. Межпоколінковий аналіз ставлення до праці, до норм моралі та права в економічних відносинах (за результатами *World Values Survey*). Особливості покоління Z та ризики для соціально-економічних систем різних рівнів.

Особливості прояву національної культури на рівні організації: характеристика актуальних дослідницьких моделей.

Вплив проявів національної культури на міжкультурні комунікації в бізнесі. Культурна мапа Е. Меєр та її значення для формування ефективних міжкультурних комунікацій в бізнесі.

Тема 7. Особливості моделей управління різних соціально-економічних систем

Основні ментальні особливості людини східнослов'янської і західної цивілізацій. Порівняльний аналіз ієрархії цінностей особистості у східнослов'янській і західній культурах. Філософська основа моделі управління східнослов'янської цивілізації. Досвід господарювання трудового братства М.М. Неплюєва як приклад моделі управління східнослов'янської цивілізації. Сучасні західні концепції менеджменту та зміна парадигми західної моделі менеджменту. Порівняння моделей менеджменту двох цивілізацій.

Змістовий модуль 4. Управління розвитком організаційної культури на підприємствах

Тема 8. Підходи до управління культурою організації. Формування організаційної культури

Підходи до управління культурою організації. Принципи і етапи формування організаційної культури. Лідер та організаційна культура. Методи формування організаційної культури. Основні заходи з формування культури організації. Методи підтримки організаційної культури.

Тема 9. Управління змінами культури організації. Формування культури доброчесності сучасної бізнес-організації

Необхідність культурних змін в організації. Управління процесом організаційних змін: сутність, підходи, моделі, етапи. Основні моделі та етапи управління змінами культури організації.

Модель зміни культури за Е. Шейном. Управління змінами культури організації за стадіями її розвитку.

Модель зміни культури організації Центру Катценбаху. Організаційна культура та стратегія організації.

Варіанти змін в організаційних культурах різних типів. Дефекти культури організації, обумовлені організаційними патологіями.

Управління персоналом в процесах формування і підтримки організаційної культури. Управління персоналом в процесі змін культури: спротив змінам та його подолання, організація командної праці, мотивація, навчання.

Культура доброчесності організації: сутність, підходи до формування. Ціннісні програми. Моральне лідерство та формування доброчесності організації, соціальної відповідальності бізнесу. Мотивація доброчесності (соціальної відповідальності) керівників та персоналу.

Вплив гуманітарно-технологічної революції (у т.ч. технологій III) на зміни культури організації. Доброчесність бізнес-організації та гуманітарно-технологічна революція: ризики та безпека бізнесу (людська та культурна складові).

1. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин																	
	Повний термін навчання												Скорочений термін навчання					
	Денна форма						Заочна форма						Денна/заочна форма навчання					
	усьог о	у тому числі					усьог	у тому числі					усього	у тому числі				
л		п	лаб	інд	с.р.	л		п	лаб	інд	с.р.	л		п	лаб	інд	с.р.	
Змістовий модуль 1. Соціокультурні особливості соціально-економічних систем. Теоретичні засади вивчення економічної культури.																		
Тема 1. Соціокультурні основи соціально-економічного розвитку	6	1	1			4	6	1				5						
Тема 2. Економічна (господарська) культура: зміст, функції, структура, фактори формування	6	1	1			4	6	1				5						
Разом за змістовним модулем 1	12	2	2			8	12	2				10						
Змістовний модуль 2. Організаційна культура соціально-економічної системи мезо- та мікро- рівня																		
Тема 3. Організаційна культура: теоретичні засади вивчення	4	1	1			3	4	1				3						
Тема 4. Вплив організаційної культури на діяльність організації	4	1	1			2	4	1				3						
Тема 5. Діагностика організаційної культури: методи вивчення культури, типізація, оцінка	9	3	3			2	10	2	4			4						
Разом за змістовним модулем 2	18	5	6			7	18	4	4			10						
Змістовний модуль 3. Управління організаційно-культурними змінами в соціально-економічних системах																		
Тема 6. Вплив релігії та національної культури на особливості соціально-економічної системи. Ментальні моделі та їх прояв в культурі організації та міжкультурних комунікаціях	9	3	2			3	8	1	1			6						
Тема 7. Особливості моделей управління різних соціально-економічних систем	6	2	2			2	6	1	1			4						
Разом за змістовним модулем 3	14	5	4			5												
Змістовний модуль 4. Управління розвитком організаційної культури на підприємствах																		
Тема 8. Підходи до управління культурою організації. Формування організаційної культури	5	1	2			4	9	1	2			6						
Тема 9. Управління змінами культури організації. Формування культури доброчесності сучасної бізнес-організації	9	3	4			4	9	1	2			6						
Разом за змістовним модулем 4	18	4	6			8	18	2	4			12						
Інд завд	28					28												
Усього годин	90	16	18			28	28	90	10	10		28	42					

2. Теми семінарських/практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин (для кожної форми навчання)			
		Повний термін навчання		Скорочений термін навчання	
		очна	заочна	очна	заочна
1	Соціокультурні основи соціально-економічного розвитку	1			
1	Економічна (господарська) культура: зміст, функції, структура, фактори формування	1			
2	Організаційна культура: фактори формування, моделі	2			
3,4	Типи організаційної культури: особливості оцінки та управління	3	4		
4	Вплив організаційної культури на діяльність організації	1			
5	Вплив релігії та національної культури на особливості соціально-економічної системи та формування організаційної культури підприємства. Огляд національних моделей організаційної культури	2	1		
6	Особливості моделей управління різних соціально-економічних систем	2	1		
7	Підходи до управління культурою організації. Формування організаційної культури	2	2		
8	Управління змінами культури організації Формування культури доброчесності сучасної бізнес-організації	4	2		
	Разом	18	10		

3. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин (для кожної форми навчання)			
		Повний термін навчання		Скорочений термін навчання	
		очна	заочна	очна	заочна
1	Лінійні та нелінійні теорії соціально-економічного розвитку. Динаміка змін культури (А.Гойнбі, П.Сорокін)	4	5		
2	Визначення економічної (господарської) культури (порівняльний аналіз).	4	5		
3	Організаційна культура: фактори формування, моделі	2	3		
4	Результати дослідження організаційної культури підприємств та організацій різних сфер діяльності	2	4		
5	Вплив культури на діяльність організації	2	3		
6	Огляд національних моделей організаційної культури. Порівняльна характеристика національних культур Сходу і Заходу Доброчесність та благодійність як духовне явище та фактор розвитку особистості, суспільства, економіки. Портрети видатних вітчизняних підприємців минулого	4	6		
7	Основні ментальні особливості людини східнослов'янської і західної цивілізацій. Сучасні західні концепції менеджменту та зміна парадигми західної моделі менеджменту	2	4		
8	Формування організаційної культури: фактори, стадії. Модель Е. Шейна	4	6		
9	Механізми зміни культури. Управління персоналом в процесах формування і підтримки організаційної культури. Зміна організаційної культури через навчання, зміну системи мотивації.	4	6		
	Усього	28	42		

6. Індивідуальні завдання

Індивідуальне науково-дослідне завдання (далі ІНДЗ) необхідне для систематизації, закріплення і розширення теоретичних і практичних знань з дисципліни «Організаційна культура підприємства».

ІНДЗ дозволяє студентам опанувати необхідними практичними навичками при вирішенні конкретних практичних завдань, розвитку навичок самостійної роботи й оволодіння методикою ведення наукових досліджень, пов'язаних з темою ІНДЗ.

Метою виконання ІНДЗ є закріплення і поглиблення теоретичного матеріалу і практичних навичок з питань, які вивчаються в дисципліні.

ІНДЗ студенти виконують самостійно протягом вивчення дисципліни «Організаційна культура підприємства» з проведенням консультацій викладачем дисципліни відповідно до графіка навчального процесу.

ІНДЗ припускає зміст наступних елементів наукового дослідження:

- практична значущість;
- комплексний і системний підходи до вирішення поставленого завдання;
- використання сучасних теоретичних методологій та наукові розробки досліджень за даною темою;
- застосування творчого підходу й відбиття власного бачення вирішення поставленого завдання.

В якості ІНДЗ передбачено виконання робіт двох типів.

Перший тип ІНДЗ передбачує виконання студентами *розрахунково-аналітичної роботи*, що спрямована на оцінку організаційної культури певного підприємства (організації). Вона виконується за допомогою відповідних методичних вказівок та захищається студентом з підготовкою доповіді та презентації.

Мета розрахунково-аналітичної роботи – навчити студентів визначати тип організаційної культури, що склалася на підприємстві, розраховувати її силу з виділенням сильних й слабких місць, виконувати узагальнюючу оцінку організаційної культури та обґрунтовувати пропозиції з її поліпшення.

Другий тип ІНДЗ – це *творча робота науково-аналітичного змісту*. Вона виконується за наведеними у відповідних методичних вказівках напрямками, що не виключає коригування теми, відповідно до актуальних проблем сучасності та творчих здібностей студента.

Завдання виконуються в електронній формі та надсилаються на перевірку електронною поштою. У темі повідомлення обов'язково вказується прізвище та ім'я студента, а також коротка назва роботи. У разі необхідності захисту певного завдання воно надається викладачеві у друкованому вигляді.

Методичною основою виконання ІНДЗ є методичні вказівки до виконання індивідуальної роботи, конспект лекцій з дисципліни «Організаційна культура підприємства», а також рекомендовані літературні джерела, перелік яких наведено наприкінці даних методичних вказівок.

ІНДЗ виконується українською мовою та повинно бути оформлене згідно з чинними в академії вимогами до оформлення самостійних завдань.

Обсяг роботи не повинен перевищувати 25 сторінок друкованого тексту - 14 шрифт 1,0 інтервал.

Індивідуальне завдання науково-аналітичної спрямованості.

У разі неможливості проведення опитування працівників підприємства для виконання оцінки його організаційної культури студент виконує індивідуальне завдання науково-аналітичної спрямованості.

**Перший базовий напрям науково-аналітичної роботи.
«Дослідження проблем зміни та управління організаційною культурою
підприємства»**

Тема 1

**Управління організаційною культурою підприємства в умовах глибинних змін
(цифровізації) економіки і суспільства**

Зміст (орієнтовний)

1. Організаційна культура як фактор конкурентоспроможності підприємства
 2. Важелі управління зміною організаційної культури
 3. Зміни в суспільстві та економіці, викликані цифровізацією. Їх вплив на зміну організаційної культури і моделі управління.
або
 3. Основні тренди розвитку економіки, суспільства, технологій, що впливають на формування нової моделі соціально-економічної системи.
 - як змінюється людина і суспільство (покоління зет і наступне за ним покоління альфа)
 - як змінюється організація економічних процесів на підприємствах
 - як змінюються вимоги до керівника і працівникам, система мотивації та організації праці, цінності та етика бізнесу.
 4. Контури нової організаційної культури і модель керованого переходу до неї.
Головні акценти роботи:
 - новий тип працівника, який формується під впливом глибинних змін сучасності;
 - новий тип соціально-економічних відносин і організації бізнес-процесів, організації та мотивації праці, управління наймом, кар'єрою і розвитком персоналу;
 - новий тип керівника, який формується під впливом глибинних змін сучасності;
 - новий тип культури організації, який формується під впливом глибинних змін сучасності;
 - нова модель управління культурою і організацією, яка формується під впливом глибинних змін сучасності.
- Тему можна диференціювати. Тоді до пунктів плану додадуться відповідні подробиці. Диференціація можлива за розміром бізнесу (великий, середній, малий) або за сферами бізнесу - промисловість (добувна, обробна), послуги (виробничі, невиробничі), торгівля, сфера обробки інформації або економіка знань. Також можна зосередитись на цивілізаційному, соціокультурному аспекті. Можливе самостійне формулювання теми за погодженням з керівником.
- Приклади варіації базової теми.
- Управління організаційною культурою підприємства сфери бізнесу (економіки) в умовах цифровізації економіки та суспільства
- Управління організаційною культурою підприємства малого (великого) бізнесу в умовах цифровізації економіки та суспільства
- Управління організаційною культурою підприємства в умовах цифровізації економіки та суспільства (соціокультурні акценти):
- з урахуванням особливостей західної моделі управління;
 - з урахуванням особливостей моделі управління, що склалася в рамках мусульманської цивілізації;
 - з урахуванням особливостей моделі управління, що склалася в рамках китайської та японської цивілізації;
 - з урахуванням особливостей вітчизняної моделі (ей) управління.

Можливо також виділення та більш глибоке зосередження на окремих питаннях базової теми.

Тема 2

Організаційна культура як фактор конкурентоспроможності підприємства в умовах глибинних трансформацій соціально-економічної системи.

Зміст (орієнтовний)

1. Вплив організаційної культури на конкурентоспроможність підприємства (теоретичні положення)
2. Результати досліджень впливу організаційної культури, її зміни на параметри конкурентоспроможності підприємства.
3. Основні тренди розвитку економіки, суспільства, технологій, що впливають на формування нової моделі соціально-економічної системи.
4. Актуальні зміни в організаційній культурі, спрямовані на забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Тема 3

Зміни організаційної культури підприємств: реакція на глибинні трансформації соціально-економічної системи.

Зміст (орієнтовний)

1. Основні тренди розвитку економіки, суспільства, технологій, що впливають на формування нової моделі соціально-економічної системи.
2. Актуальні напрями змін в організаційній культурі в умовах формування нової моделі соціально-економічної системи: результати західних досліджень.
3. Проблеми та перспективи змін організаційної культури вітчизняних підприємств: адаптація до зовнішніх викликів та шлях до розвитку підприємства.

Тема 4

Трансформація організаційної культури компанії в умовах праці персоналу у віртуальному середовищі

Зміст (орієнтовний)

1. Сутність та складові організаційної культури. Як перехід до роботи у віртуальному середовищі змінює культуру компанії (принципові положення).
2. Особливості організації праці персоналу в віртуальному середовищі (що змінилося в дистанційному форматі, організація роботи, в т.ч. команд, міжкультурне спілкування), психологічні проблеми.
3. Кібербезпека та зміна оргкультури
4. Приклади компаній, які змінюють культуру під впливом переходу праці у віртуальне середовище (США, Німеччина тощо). Їх досвід, проблеми, перспективи.

Тема 5

Вплив штучного інтелекту на зміну культури компанії (зміну управління)

Зміст (орієнтовний)

1. Сутність та складові організаційної культури. Як перехід до використання технологій ШІ змінює культуру компанії (принципові положення).
2. Використання технології ШІ можливі галузі застосування та як це впливає на організацію бізнес-процесів, на персонал. Плюси та мінуси, проблеми та їх рішення.

3. Персонал компаній та використання технології ШІ (зміни в культурі компанії).
4. Приклади компаній, які змінюють культуру під впливом використання технології ШІ. Їх досвід, проблеми, перспективи.

Другий базовий напрям науково-аналітичної роботи
«Особливості мотивації до праці покоління Z та необхідні зміни в системі управління організацією».

Він може реалізуватись як на основі узагальнення існуючих досліджень, так і на основі проведення власних досліджень мотивації студентської молоді чи відповідних досліджень на базі певного підприємства.

Тема 1

Особливості мотивації до праці покоління Z та необхідні зміни в системі управління організацією (за результатами досліджень науковців)

Зміст (орієнтовний)

1. Особливості мотивації до праці покоління Z.
2. Необхідні зміни у мотивації працівників покоління Z.
3. Необхідні зміни в організації праці працівників покоління Z.
4. Необхідні зміни в організаційній культурі, викликані появою в організації працівників покоління Z
5. Ефективні напрями розвитку та навчання працівників покоління Z.

Тема 2

Дослідження особливостей цінностей та мотивації до праці української студентської молоді покоління Z (західний та соціокультурний підходи)

Зміст (орієнтовний)

1. Дослідження мотивації до праці української студентської молоді покоління Z (методика західних дослідників)
2. Сутність соціокультурного підходу в дослідженні мотивації праці. Класифікація потреб та ціннісно-мотиваційних орієнтацій працівників, що відповідає соціокультурному підходу.
3. Дослідження ціннісно-мотиваційної орієнтації української студентської молоді покоління Z (методика, яка відповідає соціокультурному підходу)
4. Дослідження типу та рівня мотивації до праці української студентської молоді покоління Z (методика, яка відповідає соціокультурному підходу)
5. Концептуальні напрями змін в системі управління організацією.

Тема 3

Дослідження особливостей ціннісно-мотиваційної орієнтації, мотивації до праці та розвитку актуальних корпоративних компетенцій студентської молоді покоління Z на основі соціокультурного підходу

Зміст (орієнтовний)

1. Сутність соціокультурного підходу в дослідженні мотивації праці. Класифікація потреб та ціннісно-мотиваційних орієнтацій працівників, що відповідає соціокультурному підходу.
2. Дослідження ціннісно-мотиваційної орієнтації сучасної студентської молоді.

3. Дослідження типу та рівня мотивації до праці сучасної студентської молоді.
4. Дослідження рівня розвитку актуальних корпоративних компетенцій (поведінкових індикаторів) сучасної студентської молоді.
5. Концептуальні напрями змін в системі управління організацією.

Третій базовий напрям науково-аналітичної роботи
«Управління трудовою поведінкою працівників підприємства»

Тема 1

Оцінка ефективності мотивації трудової поведінки працівників підприємства N та напрями змін мотиваційної політики

Зміст (орієнтовний)

1. Сутність соціокультурного підходу в дослідженні мотивації праці. Класифікація потреб та ціннісно-мотиваційних орієнтацій працівників, що відповідає соціокультурному підходу.
2. Характеристика підприємства. Аналіз системи мотивації праці.
3. Методика оцінки ефективності мотивації трудової поведінки працівників підприємства.
4. Оцінки ефективності мотивації трудової поведінки працівників підприємства.
5. Напрями змін мотиваційної політики підприємства.

Тема 2

Оптимізація кадрового складу та комплектування малих робочих груп з урахуванням ефективності командної взаємодії працівників

Зміст (орієнтовний)

1. Теоретична основа дослідження проблем оптимізації кадрового складу та комплектування малих робочих груп.
2. Методика оцінки ефективності командної взаємодії працівників підприємства на основі ціннісно-мотиваційної єдності.
3. Характеристика підприємства.
4. Результати оцінки ефективності командної взаємодії працівників підприємства на основі ціннісно-мотиваційної єдності.
5. Рекомендації щодо оптимізації кадрового складу та комплектування малих робочих груп.

Тема 3

Оцінка рівня розвитку ключових корпоративних компетенцій працівників підприємства N

Зміст (орієнтовний)

1. Компетентнісний підхід в системі підготовки, оцінки та відбору кадрів.
2. Актуальні компетенції сучасного працівника (результати досліджень).
3. Цінності-цілі та актуальні компетенції (ключові корпоративні компетенції) підприємства.
4. Методика оцінки рівня розвитку ключових корпоративних компетенцій на основі соціокультурного підходу.
5. Результати оцінки рівня розвитку ключових корпоративних компетенцій працівників підприємства.
6. Рекомендації щодо розвитку ключових корпоративних компетенцій працівників підприємства.

Четвертий базовий напрям науково-аналітичної роботи
Організаційна культура цифрових гігантів та лідерів високотехнологічного бізнесу

(можливо обрати кільком слухачам за умов оцінки культури різних компаній)

Необхідно обрати 2-4 компанії (в залежності від обсягу інформації про них): або цифрових гігантів, або високотехнологічних компаній.

Зміст (орієнтовний)

1. Про бізнес компаній та його філософію. (Філософія бізнесу компаній, цілі та стратегія компаній, управлінський склад компаній, ставлення до персоналу; статистика діяльності (основні показники в динаміці).

2. Особливості організаційної культури компаній та динаміка культури. (Риси культури, проблеми культури, плюси та мінуси культури, зміни культури під впливом змін середовища бізнесу)

Коментар щодо вибору компаній (представлений список може доповнюватись).

Істинно цифрові компанії поділяються на 4 групи: інтернет-платформи, організатори цифрових рішень, оператори електронної комерції і виробники цифрового контенту. Інтернет-платформи включають пошукові системи, соціальні мережі і т.д. (Alphabet Inc./Google, Facebook, eBay, Yahoo). До групи цифрових рішень відносяться компанії, що займаються електронними платежами та іншими цифровими рішеннями (Automatic Data Processing, First Data, PayPal, Salesforce). Компанії електронної комерції представлені 41 інтернет-магазинами та іншою електронною комерцією (Amazon, Alibaba Group, Priceline Group, Expedia). До виробників цифрового контенту відносяться фірми, що випускають цифрові медіа, ігри тощо (Comcast, Time Warner, 21st Century Fox, Liberty Global, Tencent Holdings, Thomson Reuters).

Найбільшими гравцями цифрового світу є Велика технологічна п'ятірка» (Big Tech). Ця назва вперше з'явилася в 2013 році, коли інвестиційний експерт Джим Крамер розповідав про варті уваги акції технологічних компаній. У цю групу він включив Facebook, Amazon, Netflix і Google (скорочено FANG). Microsoft не потрапила в цей список через невисоку вартість акцій в той час. З тих пір різні джерела включають різні компанії в групу Big Tech в залежності від показника, що їх цікавить. Наприклад, Goldman Sachs і JP Morgan запропонували версію Big Five Tech, засновану на ринковій капіталізації, кількості великих поглинань і злиттів, а також вплив на соціокультурну еволюцію. Таким чином, запропонована ними п'ятірка включає: Facebook, Amazon, Apple, Microsoft, Alphabet. Вони є найбільшими та домінуючими компаніями в галузі інформаційних технологій США. Ці ж компанії входять в ТОП-5 у списку 100 найцінніших брендів 2020 року за версією Forbes .Також цікавими компаніями є Cisco Systems, Meta, Twitter.

П'ятий базовий напрям науково-аналітичної роботи
«Культурний вимір соціально-економічних систем та особливості міжкультурної взаємодії в бізнесі»

(можливо обрати кільком слухачам за умов оцінки різних компаній або за умов вибору різних дослідницьких моделей оцінки культури)

Особливості міжкультурної взаємодії в бізнесі на прикладі ведення бізнесу між українською такомпанією

Зміст (орієнтовний)

1. Базові характеристики національних культур (за Г.Хофстеде, Р.Льюїсом, Е.Меєр, Р.Гестеланд, Ф. Тромпенаарсом – обрати 1 чи 2 дослідницькі моделі).

2. Країни ведення бізнесу на культурній карті (Україна та): порівняння базових вимірів за відповідною обраною дослідницькою моделлю.

3. Вплив проявів національної культури на міжкультурні комунікації в бізнесі на прикладі роботи української такомпаній (обрати на основі практичного досвіду).

Культурний вимір соціально-економічних систем та особливості будування міжнародного бізнесу

1. Актуальні дослідницькі моделі оцінки національних культур (за Г.Хофстеде, Р.Льюїсом, Е.Меєр, Р.Гестеланд, Ф. Тромпенаарсом – обрати 1 чи 2 дослідницькі моделі).

2. Потенціал українського бізнесу щодо виходу на зарубіжні ринки та будування міжнародних зв'язків.

3. Порівняння України та ... країн на культурній карті за найважливішими параметрами ведення бізнесу.

(у якості прикладу необхідно обрати країни з близькими характеристиками та з малосумісними характеристиками національних культур, з якими український бізнес працює або має великий потенціал співпраці)

Коментар. Перша тема передбачує існування у слухача певного практичного досвіду праці в міжнародному середовищі. Друга тема передбачує оцінку міжнародних перспектив українського бізнесу (країн в яких вже ведеться бізнес та потенційних для українського бізнесу країн).

Для оцінки особливостей прояву національної культури України та обраних зарубіжних країн, необхідно скористатись інформацією відповідних дослідницьких компаній, наприклад :

1. The culture factor GROUP [online]. Available at: <https://www.theculturefactor.com/>

2. The culture factor GROUP. Country comparison tool [online]. Available at: <https://www.theculturefactor.com/country-comparison-tool>

3. Trompenaars Hampden-Turner [online]. Available at: <https://thtconsulting.com/culture-factory/culture-explore/>

4. Trompenaars Hampden-Turner. Dilemma thinking. Available at: <https://thtconsulting.com/models/dilemma-thinking/>

5. The Lewis Model [online]. Available at: <https://www.crossculture.com/about-us/the-model/>

7. Методи навчання

Лекції та практичні заняття проводяться з використанням наступних методів навчання:

- пояснювально-ілюстративний;
- проблемний;
- дослідницький

та супроводжуються мультимедійними презентаціями.

Під час практичних занять у навчальному процесі використовуються наступні методи: дискусії, розв'язання типових та ситуаційних завдань.

При організації самостійної роботи студентів перевага надається розрахунково-аналітичним роботам щодо оцінки організаційної культури підприємства та індивідуальним науково-дослідним роботам, підготовці доповіді з подальшим публічним виступом у групі.

8. Методи контролю

Поточний контроль знань студентів з дисципліни проводиться за такими формами:

а) *під час практичних занять:*

- опитування (усне, письмове) або тестування знань студентів з теоретичного матеріалу;
- оцінка виконання практичних завдань під час заняття;

б) *за результатами виконання завдань самостійного опрацювання (індивідуальних завдань):*

- оцінка виконання практичних завдань для самостійної роботи (домашніх завдань);
- обговорення матеріалів для самостійного опрацювання з поставленого питання;
- оцінка змісту, доповіді з презентацією індивідуального науково-дослідного завдання.

Підсумковий контроль має за мету перевірити та оцінити рівень знань програмного матеріалу, умінь використовувати їх для вирішення практичних завдань, а також рівень оволодіння теоретичними знаннями та практичними вміннями та навичками в обсязі вимог навчальної програми. Підсумковий контроль проводиться у вигляді заліку.

9. Критерії оцінювання результатів навчання:

Таблиця 9.1 – Критерії оцінювання поточного та підсумкового контролів

Вид контролю	Кількість балів
Поточний контроль:	
Усна доповідь, доповнення, участь в обговоренні, дискусії (робота під час лекцій)	9 (1 бал за кожну тему)
Поточне опитування за результатами засвоєння матеріалу, виконання практичних завдань, завдань до самостійної роботи за відповідними темами	27 (3 бали за кожну тему)
<i>Разом за поточний контроль</i>	Максимум 36 балів
ІНДЗ	Максимум 24 балів
Підсумковий контроль:	
підготовка відповідей на питання	40
<i>Разом</i>	Максимум 100 балів

Максимальна кількість балів при оцінюванні написання ІНДЗ складає 24 бали за заданими темами і виставляється за такими критеріями:

- за повноту та використання сучасних концепцій і джерел інформації (крім лекційного конспекту має бути ще не менше десяти джерел інформації) (до 7 балів);
- за оформлення роботи згідно з вимогами і наявність посилань на джерела інформації (2 бали);
- за наявність змістовних та обґрунтованих розрахунками висновків (до 10 балів);
- за глибокі знання навчального матеріалу, що містяться в основних і додаткових рекомендованих літературних джерелах (до 5 балів);

При невиконанні окремих критеріїв з тієї чи іншої форми контролю знань кількість балів, яка виставляється студентові, може бути знижена:

- за неповну відповідь - 0,5 бала;
- за кожну неправильну відповідь – 0,5 бала;
- за невчасне виконання індивідуальної роботи – 0,5 бала;
- за недостовірність поданої інформації – 0,5 бала;
- за недостатнє розкриття теми – 0,5 бала;
- за відсутність посилань на літературні джерела – 0,5 бала.

Підсумковий контроль студентів з дисципліни проводиться у вигляді заліку. Максимальна кількість балів при оцінюванні знань студентів під час контрольного заходу виставляється за правильні відповіді на всі питання (40 балів).

Загальний рейтинг здобувача за навчальною дисципліною визначається шляхом додавання балів, отриманих за результатами поточного та/або періодичного контролю.

10. Розподіл балів, які отримують студенти

Поточний контроль									ІНДЗ	Підсумковий контроль (залік)	Разом
ЗМ1		ЗМ2			ЗМ3		ЗМ4		24	40	100
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9			
4	4	4	4	4	4	4	4	4			

Шкала оцінювання

<i>За національною шкалою</i>	<i>Кількість балів</i>
Зараховано	90–100
Зараховано	70–89
Зараховано	50–69
Не зараховано	25–49
Не зараховано	0–24

11. Рекомендована література та інформаційні джерела

Основна

1. Компанієць, В. В., Полякова, О. М. (2015). *Організаційна культура підприємств*. Харків: УкрДАЗТ, ч. 1, 98 с.
2. Компанієць, В. В., Полякова О. М. (2015). *Організаційна культура підприємств*. Харків: УкрДАЗТ, ч. 2, 88 с.
3. Компанієць, В. В., Полякова, О. М. (2015). *Організаційна культура підприємств*. Харків: УкрДАЗТ, ч. 3, 98 с.
4. Компанієць, В. В., Полякова, О. М. (2015). *Організаційна культура підприємств*. Харків: УкрДАЗТ, ч. 4, 92 с.
5. Компанієць, В. В., Полякова, О. М. (2016). *Методичні вказівки для практичних занять та самостійної роботи з дисципліни «Організаційна культура підприємств»*. Харків: УкрДУЗТ, 110 с.
6. Компанієць, В. В., Польова, В. В. (2016). *Управління трудовою поведінкою працівників підприємств залізничного транспорту (соціокультурні домінанти)*. Харків: Видавництво «Лідер», 298 с.
7. Компанієць, В. В. (2012). *Якість управління соціально-економічними системами: духовно-моральні та культурні пріоритети (на прикладі залізничного транспорту)*. У: *Управління розвитком соціально-економічних систем у духовно-моральному та соціокультурному вимірі*. Харків: УкрДАЗТ, ч. 2, 296 с.
8. Компанієць, В. В., Шраменко, О. В. (2021). *Щодо деяких індикаторів та факторів поведінки підприємців під час короно-кризи*. В: *Міжнародна транспортна інфраструктура, індустріальні центри та корпоративна логістика*. Харків, с 175–179.
9. Компанієць, В. В., Крацер, В.В. (2021). *Актуальні проблеми цифрової етики бізнесу*. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. Харків: УкрДУЗТ, 72, с. 175–179.

10. Компанієць, В.В. (2021). Щодо глибинних викликів нової реальності та будівництва життєздатної моделі управління національною компанією: принципи положення на ґрунті соціокультурної парадигми (на прикладі залізничного транспорту). *Вісник економіки транспорту і промисловості*. Харків: УкрДУЗТ, с. 25-35.
11. Компанієць, В.В., Рубан Л.О., (2023). Зміни культури організації: тренди часу та поведінкова модель Дж. Катценбаха. (критичне осмислення). *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 81-82. с. 269-293. Available at: <https://kart.edu.ua/wp-content/uploads/2023/06/81-82-1.pdf2>.
12. Компанієць, В.В., Бела О.О. (2024). Мотивація соціально-відповідальної діяльності бізнесу (Аналіз досліджень західних науковців). *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, 326(1), 341-349. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-326-54><https://herald.khmnu.edu.ua/index.php/heraldes/article/view/669>
13. Компанієць, В.В., (2024). Формування культури доброчесності в суспільстві та бізнес-діяльності (концептуальне осмислення нових світових тенденцій на основі соціокультурної парадигми). *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 86. с. 249-265. Available at: <https://kart.edu.ua/wp-content/uploads/2024/04/86-1.pdf>
14. Компанієць, В. В. (2023). Організаційна культура підприємства: метод. рекомендації до виконання індивідуальної роботи для студентів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти всіх форм навчання, які навчаються за спеціальністю 051 – Економіка. Харків: Вид-во НУА, 48 с. <http://dspace.nua.kharkov.ua:8080/jspui/handle/123456789/258>
15. Баннікова, К., Михайльова, К. (2019). *Потенціал організаційної культури в управлінні людськими ресурсами міжнародних компаній*. Харків: Вид-во НУА, 232 с.
16. Комарова, К. В. (2011). *Організаційна культура*. Дніпропетровськ: ДДФА, 166 с.
17. Пахомов, Ю. Н., Крымский, С. Б. и Павленко, Ю. В. (2002). *Цивилизационные модели современности и их исторические корни*. Киев: Наукова думка, 632 с.
18. Barker, J-A. (1993). *Paradigms: The Business of Discovering the Future*. Harper Business, 240 p.
19. Cameron, Kim S., Quinn, Robert E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Mass, Addison-Wesley Prentice Hall, 221 p.
20. Covey, St.-R. (2012). *The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness*. Simon & Schuster UK, 408 p.
21. Harrison, L.-E., Berger, P (2006). *Developing Cultures: Case Studies*. New York Routledge, 548 p.
22. Lewis, R.-D. (1999). *When Cultures Collide: Managing Successfully Across Cultures*. UNKNO, 336 p.
23. Meyer, E. (2014). *The Culture Map: Breaking Through the Invisible Boundaries of Global Business*. Hachette UK, 290 p.
24. Nabahani, P.R, Riyanto, S. (2020). *Job Satisfaction and Work Motivation in Enhancing Generation Z's Organizational Commitment* [online]. Available at: https://www.researchgate.net/publication/347344095_Job_Satisfaction_and_Work_Motivation_in_Enhancing_Generation_Z's_Organizational_Commitment [Accessed 15 June 2022].
25. Senge, P. (1993). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization: First edition*. Corner Stone, 432 p.
26. Schein, E. (1992). *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. San Francisco, CA : Jossey-Bass, 418 p.
27. Suslova, A., Holopainen, L. (2019) *Job Satisfaction and Employee Motivation: Case Generation Z* [online]. Available at: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/174349/Holopainen_Suslova.pdf?sequence=2&isAllowed=y [Accessed 15 June 2022].
28. Safarov, A. (2020). *Motivational Factors of Generation Z in Russia* [online]. Available at: <https://gbsge.com/media/csqqd1p/safarov-andrey-2020-motivational-factors-of-russia-s-generation-z-bba-thesis-geneva-business-school.pdf> [Accessed 15 June 2022].

29. Trompenaars, F., Coebergh, P.-H. (2014). *100+ management models: How to understand and apply the world's most powerful business tools*. Infinite Ideas, 592 p.

**Додаткова
(аналітичні огляди)
Огляди Deloitte**

1. *Deloitte-Insights-Magazine* (2022). [online]. Available at: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/deloitte-insights-magazine.html?icid=wn> [Accessed 15 June 2022].

2. *2023 Global Human Capital Trends* Deloitte-Insights-Magazine (2023). [online]. Available at: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html> [Accessed 15 January 2023].

3. *Future of work*. Deloitte-Insights-Magazine (2022). [online]. Available at: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/technology-and-the-future-of-work.html> [Accessed 15 June 2022].

4. *AI and cognitive technologies*. Deloitte-Insights-Magazine (2021). [online]. Available at: https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/cognitive-technologies.html?icid=insights_top_expA_cognitive-technologies [Accessed 15 June 2022].

5. *Executive Briefing. Insights to inform your agenda*. Deloitte-Insights-Magazine (2023) [online]. Available at: https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/leadership/executive-daily-briefing.html?icid=wn_executive-daily-briefing [Accessed 15 January 2023].

6. John Hagel, John Seely Brown, Maggie Wooll (2019) *Skills change, but capabilities endure Why fostering human capabilities first might be more important than reskilling in the future of work* [online]. Available at: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/technology-and-the-future-of-work/future-of-work-human-capabilities.html> [Accessed 15 June 2022].

Огляди International Labour Organization, ILO

1. *The future of work*. [online] Available at: <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang--en/index.htm> [Accessed 15 January 2023].

Огляди PricewaterhouseCoopers (PwC)

1. *The CEO agenda*. [online]. Available at: <https://www.pwc.com/gx/en/ceo-agenda.html> [Accessed 15 June 2022].

2. *Global CEO Survey*. [online]. Available at: <https://www.pwc.com/gx/en/ceo-agenda/ceosurvey.html> [Accessed 15 June 2022].

3. *PwC's 25th Annual Global CEO Survey Reimagining the outcomes that matter*. [online]. Available at: <https://www.pwc.com/gx/en/ceo-agenda/ceosurvey/2022.html> [Accessed 15 June 2022].

4. *Business Transformation*. [online]. Available at: <https://www.pwc.com/gx/en/issues/transformation.html> [Accessed 15 June 2022].

5. *The power of people reimagined*. [online]. Available at: <https://www.pwc.com/gx/en/issues/workforce.html> [Accessed 15 June 2022].

Додаткові посилання на актуальні сайти

1. *Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського* (1991–) [online]. Available at: www.nbuv.gov.ua [Accessed 15 June 2022].

2. *Харківська державна наукова бібліотека ім. В. Г. Короленка* (1991–) [online]. Available at: <http://www.korolenko.kharkov.com> [Accessed 15 June 2022].

3. *World Values Survey* [online]. Available at: <http://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp> [Accessed 15 June 2022].

4. *Deloitte US* [online]. Available at: <https://www2.deloitte.com/us/en.html> [Accessed 15 June 2022].

5. *Компанія «Делойт» в Україні* [online]. Available at: <https://www2.deloitte.com/ua/uk.html> [Accessed 15 June 2022].
6. *Pew research center* [online]. Available at: <https://www.pewresearch.org/> [Accessed 15 June 2022].
7. *Pwc Україна* [online]. Available at: <https://www.pwc.com/ua/uk/> [Accessed 15 June 2022].
8. *EY Україна* [online]. Available at: <https://www.ey.com/ua/uk/home> [Accessed 15 June 2022].
9. *KPMG (в Україні)* [online]. Available at: <https://home.kpmg/ua/uk/home.html> [Accessed 15 June 2022].
10. *BCG* [online]. Available at: <https://www.bcg.com/> [Accessed 15 June 2022].
11. *Thirdway. Issue Economy* [online]. Available at: <https://www.thirdway.org/issue/economy?issueID=61> [Accessed 15 June 2022].
12. *Statista* [online]. Available at: <https://www.statista.com/> [Accessed 15 June 2022].
13. *USCDornsife. Center for Economic and Social Research (CESR). University of Pivdenny California* [online]. Available at: <https://cesr.usc.edu/> [Accessed 15 June 2022].
14. *CASE Center for social and economic research. Case Projects* <https://www.case-research.eu/en/projects> [Accessed 15 June 2022].
15. *CASE Україна. Центр соціально-економічних досліджень. Проекти* [online]. Available at: <https://case-ukraine.com.ua/projects/>
16. *Centre for Research in Economic Sociology and Innovation (CRESI)* [online]. Available at: <https://www.essex.ac.uk/centres-and-institutes/economic-sociology-and-innovation> [Accessed 15 June 2022].
17. *UKRI. British research and innovation. Economic and Social Research Council (ESRC)* [online]. Available at: <https://esrc.ukri.org> [Accessed 15 June 2022].
18. *WZB. Berlin Center for Social Sciences* [online]. Available at: <https://www.wzb.eu/en> [Accessed 15 June 2022].
19. *SciencesPo. Research Centers* [online]. Available at: <https://www.sciencespo.fr/recherche/en/content/research-centers.html> [Accessed 15 June 2022].