

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Волинський національний університет імені Лесі Українки
Факультет історії, політології та національної безпеки
Кафедра музеєзнавства, пам'яткознавства та інформаційно-аналітичної
діяльності

СИЛАБУС
вибіркового освітнього компонента
ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ТА ЛІДЕРСТВО

підготовки першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

Силабус освітнього компонента «ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ТА ЛІДЕРСТВО»
підготовки бакалаврського освітнього рівня.

Розробник: Петрович В. В., доцент кафедри музеєзнавства, пам'яткознавства та інформаційно-аналітичної діяльності, к.і.н., доцент.

Погоджено

Гарант освітньо-професійної програми:

Силабус освітнього компонента затверджено на засіданні кафедри музеєзнавства,
пам'яткознавства та інформаційно-аналітичної діяльності

протокол № 8 від 21 січня 2026 р.

Завідувач кафедри:



(Гаврилюк С. В.).

1. Опис освітнього компонента

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітньо-професійна програма, освітній рівень	Характеристика освітнього компонента
Денна форма здобуття освіти	Галузь знань 02 Культура і мистецтво	Вибірковий
Кількість годин/кредитів 150/5	Спеціальність 029 Інформаційна, бібліотечна та архівна справа	Рік навчання: 4-й Семестр: 8-й
ІНДЗ: є	Освітньо-професійна програма «Документаційне забезпечення управління та інформаційно-аналітична діяльність»	Лекції: 10 год.
		Практичні (семинарські): 20 год.
	Освітній рівень бакалаврський	Самостійна робота: 110 год.
		Консультації: 10 год.
		Форма контролю: залік
Мова навчання	українська	Навчальний план 2023 р. зі змінами 2025 р.

II. Інформація про викладача

ППШ: Петрович Валентина Василівна.

Науковий ступінь: кандидат історичних наук.

Вчене звання: доцент.

Посада: доцент кафедри музеєзнавства, пам'яткознавства та інформаційно-аналітичної діяльності.

Контактна інформація: e-mail: valyavp@ukr.net

Дні занять: див. електронний розклад <https://ps.vnu.edu.ua/cgi-bin/timetable.cgi>

Електронний курс освітнього компонента:

<https://moodle.vnu.edu.ua/course/view.php?id=3120>

III. Опис освітнього компонента

1. Анотація курсу. Силабус освітнього компонента «Організаційна культура та лідерство» складено з урахуванням можливості формування індивідуальної освітньої траєкторії здобувачів освіти бакалаврського рівня. Він спрямований на опанування здобувачами вищої освіти системою знань про закономірності формування та функціонування організаційної культури та специфіки її впливу на поведінку особистості в організації; можливість отримати

систематизовані знання з теорії і практики управлінської діяльності щодо впровадження та використання технологій лідерства, процесу планування та організації управління; здатність здійснювати аналіз ситуативних чинників, що обумовлюють вибір ефективного стилю лідерства в організації.

2. Мета і завдання освітнього компонента.

Мета освітнього компонента: формування системи знань з теорії і практики організаційної культури та лідерства, умінь та навичок формування та розвитку організаційної культури та лідерства з використанням інструментів та методів дослідження організаційної культури та лідерства.

Основними завданнями вивчення освітнього компонента «Організаційна культура та лідерство» є: сформулювати знання про теоретичні концепції організаційної культури та лідерства; розкрити сутність структури організаційної культури та лідерства, сучасних форм і методів їх формування; навчити визначати різні типології організаційних культур; навчити вмінню аналізувати і досліджувати організаційну культуру; ознайомити з сучасними стратегіями управління організацій в вітчизняному та зарубіжному досвіді; сформувати фахові компетенції з розроблення технологій формування ефективної організаційної поведінки особистості та технологій розвитку організаційної культури в управлінському процесі.

3. Soft skills. Вивчення освітнього компонента дозволить здобувачам освіти розвинути комунікативні навички в професійному середовищі; критичне та системне мислення; емоційний інтелект; уміння працювати в команді; навички управління конфліктами; адаптивність і гнучкість; організаційні навички та тайм-менеджмент; навички культури та професійної етики.

4. Структура освітнього компонента.

Назви змістових модулів і тем	Усього	Лек.	Практ. (семін.)	Сам. роб.	Консультації	Форма контролю/бали
1	2	3	4	5	6	7
Тема 1. Основні поняття, структура і зміст курсу «Організаційна культура та лідерство»		2		8	1	ДС
Тема 2. Еволюція управлінського процесу та організаційної культури. Вітчизняні та зарубіжні дослідження лідерства			2	8	1	ДС, УО, Р, ІРС / 6
Тема 3. Теоретичні та практичні виміри організаційної поведінки. Принципи і методи формування і підтримки організаційної культури		2		8		ДС

Тема 4. Імідж лідера. Організаційна культура керівника. Лідерство як груповий процес.			2	7	1	ДС, УО, Р, ІРС / 6	
Тема 5. Методи зміни організаційної культури			2	7	1	ДС, УО, Р, ІРС / 6	
Тема 6. Вплив організаційної культури на організаційну ефективність		2		8		ДС	
Тема 7. Гендерні особливості лідерства			2	8		ДС, УО, Р, ІРС / 6	
Тема 8. Чинники, що впливають на особливості організаційної культури			2	8	1	ДС, УО, Р, ІРС / 6	
Тема 9. Типологія організаційних культур, характеристика основних типів			2	8	1	ДС, УО, Р, ІРС / 6	
Тема 10. Зміст і показники аналізу організаційної культури			2	8	1	ДС, УО, Р, ІРС / 6	
Тема 11. Вплив національної культури на організаційну культуру		2		8	1	ДС	
Тема 12. Формування команд і робота в командах			2	8	1	ДС, УО, Р, ІРС / 6	
Тема 13. Сутність та особливості формування корпоративної культури. Управління корпоративною культурою.		2		8		ДС	
Тема 14. Комунікаційний процес в організації та ефективність управління.			2	8	1	ДС, УО, Р, ІРС / 6	
Тема 15. Форми впливу на партнерів по спілкуванню. Ораторське мистецтво лідера.			2			ДС, УО, Р, ІРС / 6	
Робота на семінарських заняттях						60 балів (6 балів x 10 занять)	
Активна участь у роботі семінарських занять						10 балів	
Відвідування і робота на лекційних заняттях						10 балів	
Виконання завдань самостійної роботи						10 балів	
ІНДЗ						10 балів	
Усього годин/ балів		150	10	20	110	10	100 балів

Форма контролю*: ДС – дискусія, ДБ – дебати, Т – тести, ТР – тренінг, РЗ/К – розв’язування задач/кейсів, ІНДЗ/ІРС – індивідуальне завдання/індивідуальна робота студента, РМГ – робота в малих групах, МКР/КР – модульна контрольна робота/ контрольна робота, Р – реферат, а також аналітична записка, аналітичне есе, аналіз твору, УО – усне опитування тощо.

5. Завдання для самостійного опрацювання

Самостійна робота здобувачів вищої освіти виконується за завданням і при методичному керівництві викладача, але без його безпосередньої участі. Самостійна робота здобувачів включає як повністю самостійне освоєння окремих тем дисципліни, так й опрацювання тем, які

розглядаються під час аудиторної роботи. У ході самостійної роботи здобувачі вищої освіти опрацьовують та конспектують навчальну, наукову і довідкову літературу, виконують завдання, спрямовані на закріплення знань і формування умінь та навичок, готуються до поточного і проміжного контролю з ОК.

Види, зміст самостійної роботи																																														
1-2	<p>1-2.1. Розкрити сутність понять: «організаційна культура», «організаційне лідерство», «концепція організаційної культури», «лідерство», «поведінковий підхід», «життєвий цикл організаційної культури», «рівень організаційної культури», «культура».</p> <p>1-2.2. Опрацювати питання: «У якому співвідношенні знаходяться поняття «культура» і «організаційна культура».</p> <p>1-2.3. Опрацювати питання: «Як співвідносяться поняття «організаційна культура», «корпоративна культура», «культура управління».</p>																																													
3	<p>3.1. Заповнити таблицю: «Визначення поняття «організаційна культура» науковцями та суспільними діячами»</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">№ з/п</th> <th style="text-align: center;">Твердження організаційної культури підприємства</th> <th style="text-align: center;">Автор</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td style="text-align: center;">1.</td><td></td><td>І.А. Ігнатієва</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2.</td><td></td><td>Шенплайн</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">3.</td><td></td><td>Буркель</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">4.</td><td></td><td>Ру і Холенд</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">5.</td><td></td><td>Френ і Браунел</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">6.</td><td></td><td>Д.Олдхем</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">7.</td><td></td><td>Е.Шейн</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">8.</td><td></td><td>Б.З.Мільнер</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">9.</td><td></td><td>Р.Холл</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">10.</td><td></td><td>М.Мескон</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">11.</td><td></td><td>Д.Гібсон, Д.Іванцевич</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">12.</td><td></td><td>Ф.Лютенс</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">13.</td><td></td><td>К.Камерон и Р.Куїнн</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">14.</td><td></td><td>Э.Джакус</td></tr> </tbody> </table>	№ з/п	Твердження організаційної культури підприємства	Автор	1.		І.А. Ігнатієва	2.		Шенплайн	3.		Буркель	4.		Ру і Холенд	5.		Френ і Браунел	6.		Д.Олдхем	7.		Е.Шейн	8.		Б.З.Мільнер	9.		Р.Холл	10.		М.Мескон	11.		Д.Гібсон, Д.Іванцевич	12.		Ф.Лютенс	13.		К.Камерон и Р.Куїнн	14.		Э.Джакус
№ з/п	Твердження організаційної культури підприємства	Автор																																												
1.		І.А. Ігнатієва																																												
2.		Шенплайн																																												
3.		Буркель																																												
4.		Ру і Холенд																																												
5.		Френ і Браунел																																												
6.		Д.Олдхем																																												
7.		Е.Шейн																																												
8.		Б.З.Мільнер																																												
9.		Р.Холл																																												
10.		М.Мескон																																												
11.		Д.Гібсон, Д.Іванцевич																																												
12.		Ф.Лютенс																																												
13.		К.Камерон и Р.Куїнн																																												
14.		Э.Джакус																																												
4-5	<p>4-5.1. Опрацювати питання: «Роль організаційної культури у формуванні формальної і неформальної поведінки персоналу».</p> <p>4-5.2. Опрацювати питання: «Інструменти і методика пізнання організаційної культури».</p> <p>4-5.3. Опрацювати питання: «Інформаційні технології у сфері організаційної культури».</p>																																													
6	<p>6.1. Заповнити таблицю: «Характеристика організаційної культури на різних стадіях життєвого циклу організації»</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Стадія життєвого циклу організації</th> <th style="text-align: center;">Характеристика організаційної культури</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table> <p>6.2. Опрацювати питання: «Механізми формування організаційної культури».</p>	Стадія життєвого циклу організації	Характеристика організаційної культури																																											
Стадія життєвого циклу організації	Характеристика організаційної культури																																													

21-22	21-22.1. Опрацювати питання: «Культура ділового спілкування». 21-22.2. Опрацювати питання: «Кадрова політика і організаційна культура».
23	23.1. Опрацювати питання: «Лідерство і керівництво у організації».
Разом годин	

Індивідуальне науково-дослідне завдання:

Індивідуальне науково-дослідне завдання виконується у формі реферату за обраною здобувачем вищої освіти темою та складеним відповідно до кожної теми планом (список тем подається нижче). Реферат повинен містити титульний лист, зміст, вступ, текст, висновки, список використаних джерел, додатки. Кожний розділ тексту має починатися з нової сторінки. В кінці виконаного завдання потрібно вказати опрацьовану літературу (не менше 5–10 джерел), перелік якої обов'язково повинен включати наукові публікації за останні три роки. Складається він у алфавітному порядку відповідно до стандарту бібліографічного опису (ДСТУ 8302:2015 «Інформація та документація. Бібліографічне посилання. Загальні положення та правила складання»). Реферат має бути надрукований на папері формату А 4. Обсяг реферату – 15–20 сторінок. Повнота висвітлення обраної теми визначатиме оцінку (максимально 10 балів).

Тематика індивідуальних науково-дослідних завдань:

1. Культура як умова і продукт розвитку цивілізації.
2. Управління організаційною культурою як мистецтво керівника.
3. Виникнення і еволюція науки і практики організаційної культури.
4. Організаційна культура як частина потенціалу організації.
5. Організаційна культура та імідж організації.
6. Управлінська культура як основа соціального розвитку організації.
7. Культура управління і її складові.
8. Національні особливості організаційної культури.
9. Сутність і зміст організаційної етики.
10. Проблеми формування організаційної культури на сучасних підприємствах.
11. Основні підходи до вивчення організаційної культури.
12. Роль корпоративної культури у стратегічному менеджменті організації.
13. Історії і легенди як форми передачі організаційної культури.
14. Формування системи організаційних ритуалів.
15. Взаємозв'язок культури і стратегії організації. Корпоративна філософія.

16. Організаційні цінності: проблема формування і сприйняття.
17. Етичний кодекс організації (на прикладі).
18. Прояв культури керівника у моделях його трудової поведінки.
19. Комунікативна компетентність керівника як основа культури управління.
20. Внутріорганізаційні норми як елемент організаційної культури.
21. Особливості формування організаційної культури підприємства у сучасних умовах.
22. Основні принципи проектування і управління культурою організації.
23. Комунікаційні технології і їх використання для укріплення організаційної культури.
24. Методи формування і підтримання організаційної культури.
25. Взаємодія внутрішніх компонентів організації і зовнішнього середовища.
26. Управління організаційними змінами і організаційна культура.
27. Особливості формування організаційної культури підприємств у сучасних вітчизняних умовах.
28. Ідеологія компанії як фактор змін у культурі організації.
29. Інноваційні фактори розвитку організаційної культури.
30. Роль служби управління персоналом у формуванні організаційної культури.
31. Організаційна культура як фактор розвитку організації.
32. Організаційна культура і процес прийняття рішень в організації.
33. Організаційна культура як умова ефективного управління персоналом.
34. Зв'язки з громадськістю у сфері організаційної культури.
35. Комунікаційні технології і їх використання для укріплення організаційної культури.

Максимальна оцінка – 10 балів.

IV. Політика оцінювання

При вивченні освітнього компонента «Організаційна культура та лідерство» застосовується поточний та підсумковий семестрові форми контролю. Також, передбачено обов'язковий контроль засвоєння навчального матеріалу дисципліни, віднесеного на самостійну роботу. Поточний контроль (засвоєння окремих тем) проводиться у формі усного опитування або письмового експрес-контролю на лекціях та семінарських заняттях, у формі виступів здобувачів вищої освіти з доповідями та під час дискусій при обговоренні навчальних питань на семінарських заняттях, у формі написання рефератів, виконання тематичних тестових завдань, підготовки ІНДЗ.

При вивченні освітнього компонента необхідно спиратися на конспект лекцій та рекомендовану навчальну, наукову і довідкову літературу. Вітається використання інших джерел

з альтернативними поглядами на ті чи інші питання задля формування продуктивної дискусії з проблем курсу.

Відвідування занять є обов'язковим. У разі підписання здобувачем вищої освіти індивідуального плану обов'язковим є виконання індивідуальних завдань згідно зі встановленим викладачем графіком. Високо оцінюється прагнення здобувачів вищої освіти: регулярно відвідувати заняття; планомірно та систематично засвоювати навчальний матеріал; активно працювати на лекційних і семінарських заняттях, брати участь в обговоренні дискусійних питань; повною мірою долучатися до активних форм навчання; відпрацьовувати пропущені семінарські заняття. Навчання за індивідуальним графіком може бути організоване за допомогою дистанційних технологій навчання, або в інший спосіб (електронний особистий кабінет здобувача, електронна пошта, доступні аудіокомунікаційні сервіси).

Недопустимими є: пропуски з неповажних причин та запізнення на заняття; користування мобільним телефоном, планшетом чи іншими мобільними пристроями під час заняття (окрім випадків, передбачених навчальним планом та методичними рекомендаціями викладача); списування та плагіат.

Здобувачі вищої освіти мають дотримуватися академічної доброчесності: самостійно виконувати усі навчальні завдання, завдання підсумкового контролю. У разі використання ідей, тверджень, відомостей при виконанні усіх завдань, передбачених силабусом, необхідно у формі посилань вказувати на джерела інформації. Дотримуватись норм законодавства про авторське право і суміжні права. Дотримуватись положень «Кодексу академічної доброчесності ВНУ імені Лесі Українки».

У випадку, якщо здобувач освіти не відвідував окремі аудиторні заняття з поважних причин та надав підтверджуючий документ, на консультаціях він має право відпрацювати пропущені заняття (усно або у формі тестування) та добрати ту кількість балів, яку було визначено на пропущені теми. Пропущені з поважних причин заняття відпрацьовуються у визначений час згідно затвердженого графіка.

Консультації здобувачам вищої освіти надаються: на кафедрі згідно графіку; онлайн через Університетський портал – Office 365, за допомогою Viber чи електронної скриньки (за попередньою домовленістю з викладачем).

Результати навчання, здобуті здобувачем освіти шляхом неформальної та/або інформальної освіти, визнаються у ВНУ імені Лесі Українки шляхом валідації. Порядок та процедура визнання регламентується «Положенням про визнання результатів навчання, отриманих у формальній, неформальній та/або інформальній освіті у ВНУ імені Лесі Українки». Визнанню можуть підлягати такі результати навчання, отримані в неформальній освіті (професійні курси/тренінги, громадянська освіта, онлайносвіта, професійні стажування та ін.),

які за тематикою, обсягом вивчення та змістом відповідають як освітньому компоненту в цілому, так і його окремому розділу, темі (темам), індивідуальному завданню, тощо, які передбачені силабусом навчальної дисципліни. Визнання результатів навчання, отриманих у неформальній та/або інформальній освіті, відбувається в семестрі, що передує семестру початку вивчення освітнього компонента, або під час вивчення ОК (але не пізніше початку останнього місяця навчання, враховуючи ймовірність непідтвердження здобувачем результатів такого навчання).

Загалом оцінювання здобувачів здійснюється відповідно до «Положення про поточне та підсумкове оцінювання знань здобувачів вищої освіти ВНУ імені Лесі Українки». Максимальну кількість балів (100) можна набрати упродовж семестру за результатами виконання усіх видів робіт, які передбачені силабусом:

1. Робота на семінарських заняттях (максимум 60 балів – 6 балів x 10 занять).
2. Активна участь у роботі семінарських заняттях (максимум 10 балів).
3. Відвідування і робота на лекційних заняттях (максимум 10 балів).
4. Виконання завдань самостійної роботи (максимум 10 балів).
5. Виконання ІНДЗ (максимум 10 балів).

V. Підсумковий контроль

Семестровий залік виставляється здобувачам освіти на підставі результатів виконання усіх видів запланованої навчальної роботи упродовж семестру за 100-бальною шкалою. У дату складання заліку викладач фіксує у відомості суму поточних балів, які здобувач освіти набрав під час поточної роботи (шкала від 0 до 100 балів).

У випадку, якщо здобувач освіти протягом поточної роботи набрав менше як 60 балів, він складає залік під час ліквідації академічної заборгованості. У цьому випадку бали, набрані під час поточного оцінювання, анулюються. Максимальна кількість балів на залік під час ліквідації академічної заборгованості – 100. Повторне складання заліку допускається не більше як два рази: один раз – викладачеві, другий – комісії, яку створює декан факультету.

Терміни проведення підсумкового семестрового контролю встановлюються графіком навчального процесу,

Перелік питань для підсумкового контролю:

1. 1. Основні поняття, структура і зміст курсу «Організаційна культура та лідерство».
2. Предмет і зміст дисципліни «Організаційна культура та лідерство».
3. Еволюція управлінського процесу та організаційної культури.
4. Вітчизняні та зарубіжні дослідження лідерства.
5. Основні елементи організаційної культури.
6. Теоретичні та практичні виміри організаційної поведінки.

7. Принципи формування і підтримки організаційної культури.
8. Методи формування і підтримки організаційної культури.
9. Успішне управління: співвідношення організацій та менеджерів.
10. Імідж лідера.
11. Організаційна культура керівника.
12. Лідерство як груповий процес.
13. Методи зміни організаційної культури.
14. OCAI (*Organizational Culture's Analyze Instrument*) як інструмент оцінки організаційної культури.
15. Вплив організаційної культури на організаційну ефективність.
16. Гендерні особливості лідерства.
17. Чинники, що впливають на особливості організаційної культури.
18. Типологія організаційних культур, характеристика основних типів.
19. Зміст і показники аналізу організаційної культури.
20. Вплив національної культури на організаційну культуру.
21. Формування команд і робота в командах.
22. Сутність та особливості формування корпоративної культури.
23. Управління корпоративною культурою.
24. Комунікаційний процес в організації та ефективність управлінн.
25. Форми впливу на партнерів по спілкуванню.
26. Ораторське мистецтво лідера.
27. Характеристика організаційної культури на різних стадіях життєвого циклу організації.
28. Місце організаційної культури у концепції кадрової політики установи.
29. Роль організаційної культури у формуванні формальної і неформальної поведінки персоналу.
30. Взаємозв'язок понять влади, лідерства, впливу і культури організації.
31. Механізми формування організаційної культури.
32. Моделі управління організаційними змінами.
33. Інформаційні технології у сфері організаційної культури.
34. Інструменти і методика пізнання організаційної культури.
35. Властивості організаційної культури.
36. Кадрова політика і організаційна культура.
37. Типологія організаційних культур у залежності від специфіки виду діяльності.
38. Типологія організаційних культур за ознакою специфіки гендерних відносин.
39. Організаційна культура і кар'єра персоналу.
40. Концепції організаційної культури.

VI. Шкала оцінювання

Оцінка в балах	Лінгвістична оцінка
90 – 100	Зараховано
82 – 89	
75 – 81	
67 – 74	
60 – 66	
1 – 59	Незараховано (необхідне перескладання)

VII. Рекомендована література та інтернет-ресурси

Основна література:

1. Комарова К. В. Організаційна культура : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Дніпропетровськ, ДДФА, 2011. 166 с. URL: <http://surl.li/mfpkhk>
2. Організаційна культура : опорн. консп. лек.. Дніпропетровськ, 2009. URL: <https://studfile.net/preview/5706010/>.

Додаткова література:

1. Баркова К. О. Управління розвитком організаційної культури підприємства. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. м. Харків, 18–19 берез. Харків : ФОП Панов А.М., 2019. С. 42–44.
2. Войтко С. В., Мельниченко А. А. Лідерство та антикризовий менеджмент : підруч. Київ : КПІ ім. І. Сікорського. Вид-во «Політехніка». 2021. 194 с.
3. Євтушенко Н. О. Управління організаційною культурою підприємства. *Економічний простір*. 2020. № 164. С. 86–90. URL: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/164-14>.
4. Зубко С. В., Карковська В. Я. Організаційна культура як елемент забезпечення результативності публічного управління. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: право, публічне управління та адміністрування*. 2023. № 9. URL: <https://reicst.com.ua/pmtl/article/view/2023-9-02-04/2023-9-02-04>.
5. Іванов Ю. Ю. Організаційне лідерство. С. 41–43. URL: <https://reposit.nupp.edu.ua/bitstream/PolNTU/12478/1/75%20%D0%A2.2-42-44.pdf>.
6. Каменюк Ю. Роль керівника-лідера в формуванні організаційної культури. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. № 79(3). С. 40–50. URL: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-79-3-40-50>.
7. Мартинчук М. В. Компетентність і лідерство як складові організаційної культури підприємства. *Наука, інновації, бізнес: проблеми, перспективи і сьогочасні тренди розвитку* : матеріали XI Всеукр. наук.-практ. конф. пам'яті почесного професора Тернопільського

національного технічного університету імені Івана Пулюя, академіка НАН Миколи Григоровича Чумаченка. м. Тернопіль, 26 трав. 2023 р. С. 77–78. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/41730/2/KhI_VNPK_2023_Martynchuk_M-Competence_and_leadership_76-77.pdf.

8. Михацька А. В. Організаційне лідерство в умовах кризи: стратегічні підходи до управління змінами. *Успіхи і досягнення у науці*. 2024. № 8(8). С. 458–467. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/sas/article/view/15757/15829>.

9. Олійник І. Вплив ефективного лідерства на формування корпоративної культури. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2024. № 19. С. 241–248. URL: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2024.19.29>.

10. Олійник І. Вплив ефективного лідерства на формування корпоративної культури. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2024. № 19. С. 241–248. URL: <http://tnv-econom.ksauniv.ks.ua/index.php/journal/article/view/496/464>.

11. Отенко І. П. Корпоративна культура: міжнародний та трансформаційний аспекти : монографія Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. 243 с.

12. Реутов В. Є. Організаційна культура як важіль інноваційної мотивації на підприємствах. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 23. С. 13–15.

13. Савін С., Бериславський С. Керівництво та лідерство у формуванні організаційної культури. *Development Service Industry Management*. 2024. № 3. С. 81–86. URL: [https://doi.org/10.31891/dsim-2024-7\(12\)](https://doi.org/10.31891/dsim-2024-7(12)).

14. Саннікова С. Б., Царук І. М. Теоретичні основи формування організаційної культури закладів вищої освіти. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2023. Вип. 3 (56). С. 49–58. URL: https://www.researchgate.net/publication/378673719_Theoretical_foundations_of_formation_of_organizational_culture_of_higher_education_institutions.

15. Стамбульська Х., Передало Х. Корпоративна культура: сутність, типи та роль у розвитку організації. *Ефективна економіка*. 2022. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9912>.

16. Хомутенко Л. І., Вязовченко В. Є. Організаційна культура підприємства: теоретичні та практичні аспекти формування. *Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова*. 2014. Т. 19. Вип. 1/2. С. 31–38. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/53095/5/Khomutenko_Orhanizatsiina_kultura.pdf;jsessionid=CD9DC776D8928061F34E8A3D46A8C6D6.

17. Храпкіна В., Храпкін О. Роль лідера у формуванні корпоративної культури підприємства. *Економіка і управління*. 2024. Вип. 55. С. 68–75. URL: <https://em.duit.in.ua/index.php/home/article/view/191/189>.

18. Шкільняк М. М., Кривокульська Н. М. Організаційне лідерство як інструмент організації діяльності закладу охорони здоров'я та її вдосконалення. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України*. 2022. № 1 (91). С. 64–69. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/kovbasyuk_i,+64-69.pdf.

19. Юськевич А. І., Легкий О. А. Теоретичні аспекти організаційної культури та її місце в системі менеджменту підприємства. *Економіка та управління підприємствами*. Вип. 2(19). 2020. С. 148–151. URL: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2020/2_19_ukr/27.pdf.

Методичні рекомендації:

1. Організаційна культура : метод. рек. Миколаїв, 2018. 70 с. URL: https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/3751/1/Orhanizatsiina_kultura.pdf.

Інтернет-ресурси:

1. 3 приклади організаційних культур та як їх змінити. URL: <http://surl.li/qsgica>.
2. Корпоративна культура організації: як сформувати та впровадити. URL: <https://indigo.co.ua/ua/blog/korporativna-kultura-organizaciji-yak-sformuvati-ta-vprovaditi>.
3. Організаційна культура. URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/%D0%A2%D0%95%D0%9C%D0%90%206.%20%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0%20%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0.pdf>.