



Міжнародний гуманітарний університет
Факультет менеджменту, готельно-ресторанної справи та туризму
Кафедра готельно-ресторанного та туристичного бізнесу

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА

Галузь знань	<u>18 «Виробництво та технології»</u>
Спеціальність	<u>181 «Харчові технології»</u>
Назва освітньої програми	<u>Ресторанні технології</u>
Рівень вищої освіти	<u>перший (бакалаврський) рівень</u>

Розробники і викладачі	Контактний тел.	E-mail
професор кафедри менеджменту, к.е.н., професор Балджи Марина Дмитрівна	0675595764	baldgi@ukr.net

1. АНОТАЦІЯ ДО КУРСУ

«Корпоративна культура» це формування базових знань з теорії та практики корпоративної культури, уявлень про особливості історичного розвитку, функціонування в суспільній системі, використання корпоративної культури для підвищення цілісності туристичного підприємства, зміцнення його іміджу й набуття здобувачами компетентностей, що забезпечують формування партнерської, соціально-відповідальної поведінки. Водночас актуальним є і формування у здобувачів нового мислення, вироблення вміння орієнтуватися у соціально-економічних процесах, що формують національні традиції, спосіб життя та ментальність, ознайомлення з методологією комплексного вивчення корпоративної культури, що передбачає мультидисциплінарний синтетичний підхід до проблеми, а також збагачення загальної культури здобувачів. Предметом вивчення навчальної дисципліни «Корпоративна культура» є сутність, елементи та принципи функціонування організаційної та корпоративної культури як соціально-комунікативної практики, а також методологія та методики застосуванням цих принципів і методів для формування команд та гармонізації відносин у соціокультурній сфері.

2. ОЧІКУВАНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ, ЯКІ ПЛАНУЄТЬСЯ СФОРМУВАТИ ТА ДОСЯГНЕННЯ ПРОГРАМНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

У процесі реалізації програми дисципліни «Корпоративна культура» формуються наступні компетентності із передбачених освітньою програмою:

Інтегральна компетентність

Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми технічного і технологічного характеру, що характеризуються комплексністю та невизначеністю умов у виробничих умовах підприємств харчової промисловості та ресторанного господарства та у процесі навчання, що передбачає застосування теоретичних основ та методів харчових технологій.

Загальні компетентності (ЗК)

ЗК 1. Знання і розуміння предметної області та професійної діяльності.

ЗК 3. Здатність виявляти ініціативу та підприємливість.

ЗК 5. Здатність до пошуку та аналізу інформації з різних джерел.

Спеціальні (фахові) компетентності

СК 6. Здатність укладати ділову документацію та проводити технологічні та економічні розрахунки.

СК 10. Здатність розробляти проекти нормативної документації з використанням чинної законодавчої бази та довідкових матеріалів

СК 13. Здатність підвищувати ефективність виробництва, впроваджувати сучасні системи менеджменту.

СК 14. Здатність застосовувати інформаційні технології в управлінні підприємствами харчової промисловості та ресторанного бізнесу

Навчальна дисципліна Корпоративна культура забезпечує досягнення програмних результатів навчання (РН), передбачених освітньою програмою:

РН 2. Виявляти творчу ініціативу та підвищувати свій професійний рівень шляхом продовження освіти та самоосвіти

РН 2. Виявляти творчу ініціативу та підвищувати свій професійний рівень шляхом продовження освіти та самоосвіти

ПРН 14. Підвищувати ефективність виробництва шляхом впровадження ресурсоощадних та конкурентоспроможних технологій, аналізувати стан і динаміку попиту на харчові продукти.

ПРН 15. Впроваджувати сучасні системи менеджменту підприємства

ПРН 19. Підвищувати ефективність роботи шляхом поєднання самостійної та командної роботи.

ПРН 20. Вміти укладати ділову документацію державною мовою.

ПРН 28. Розробляти концепції та проекти закладів ресторанного господарства з урахуванням регіонального аспекту та стратегічних пріоритетів України

Заплановані результати навчання за навчальною дисципліною

Знання:

- базових понять (соціальна ідеологія, корпоративна культура, субкультури, запобігання кризам та конфліктам, команда, лідерство, тимбілдинг) та основних підходів до їх аналізу у соціокультурній сфері;
 - основних завдань корпоративної культури та її значення для структур соціокультурної сфери;
 - чинників, що впливають на особливості корпоративної культури, напрямів і форм роботи з формування корпоративної культури;
 - типів і стратегій командної взаємодії, а також змісту та психологічних основ формування лідерства в команді;
 - професійно важливих якостей і компетенцій керівника, необхідних для його роботи в команді;
 - життєвих циклів команди, кризи становлення і розвитку команди в організації;

- інструментів формування командного духу і структури команди, етапів розвитку команди та основ групової динаміки;
- прикладних аспектів формування та прояву корпоративної культури та тимблдингу у соціокультурній сфері (зокрема, в освіті, в культурі та індустрії дозвілля, у шоу-бізнесі, у соціальній сфері, в діяльності громадських організацій тощо).

Уміння:

- астосовувати одержані знання для проведення наукового аналізу стану й напрямів розвитку громадської думки щодо культурної політики та роботи відповідних служб;
- проводити аналітичну і дослідницьку роботу з оцінки стану корпоративної культури;
- формувати корпоративну культуру за допомогою вивчених технологій;
- транслявати цінності всередині організації;
- використовувати корпоративну культуру для зміцнення іміджу організації;
- використовувати прийоми зміни корпоративної культури для оптимізації зв'язків організації з громадськістю;
- планувати оцінку ефективності діяльності команди, розраховувати економічну і соціальну ефективність команди;
- формувати команду для вирішення поставлених цілей, управляти конфліктами і стресами в команді;
- реалізувати заходи, пов'язані із організацією інформаційного обміну та досягнення порозуміння між окремими групами в колективі та визначати етап розвитку команди;
- визначати ступінь вираженості компетенцій керівника, виявляти стратегії його мислення;
- аналізувати, оцінювати та розвивати власні здібності працювати в команді, керувати людьми та підкорятися;
- володіти раціональними та ефективними технологіями тимблдингу в соціокультурній сфері, які доповнять спеціальні знання і розширять сферу майбутньої професійної діяльності.
- створити команду, яка може діяти в складних, неоднозначних, стресових, конфліктних ситуаціях, де кожен учасник розуміє і приймає мету командної роботи, рахується з думкою колег, знаходить ефективне рішення в кожній ситуації

Навички:

7. Упорядковувати набуті знання у вигляді виконання індивідуальних завдань.

3. ОБСЯГ ТА ОЗНАКИ КУРСУ

Загалом		Вид заняття (денне відділення / заочне відділення)			Ознаки курсу		
ЄКТС	годин	Лекційні заняття	Практичні заняття	Самостійна робота	Курс, (рік навчання)	Семестр	Обов'язкова / вибіркова
6	180	30 /10	30 / 10	120 / 160	2	4	Вибіркова

4. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин							
	денна форма				Заочна форма			
	усього	у тому числі			усього	у тому числі		
		лекц.	прак	сам. роб.		лекц.	прак	сам. роб.
Тема 1. Предмет корпоративної культури. Типи корпоративних культур	12	2	2	8	14	2	2	10
Тема 2. Формування корпоративної культури	12	2	2	8	12	1	1	10
Тема 3. Атрибути та стандарти корпоративної культури.	12	2	2	8	12	1	1	10
Тема 4. Групи та групова динаміка в організаційній та корпоративній культурі	12	2	2	8	11	0,5	0,5	10
Тема 5. Формальні і неформальні групи	12	2	2	8	11	0,5	0,5	10
Тема 6. Тімблдинг та командна робота.	12	2	2	8	11	0,5	0,5	10
Тема 7. Суперництво і співпраця в командоутворенні. Управління конфліктами в процесі командоутворення.	12	2	2	8	11	0,5	0,5	10
Тема 8. Корпоративна культура і мотивація працівників	12	2	2	8	11	0,5	0,5	10
Тема 9. Культура управління як елемент корпоративної культури та тімблдингу	12	2	2	8	11	0,5	0,5	10
Тема 10. Діагностика корпоративної культури	24	4	4	16	24	1	1	22
Тема 11. Основи роботи в команді. Методика тімблдингу	24	4	4	16	26	1	1	24
Тема 12. Психологічний тренінг та коучинг у практиці тімблдингу.	24	4	4	16	26	1	1	24
Усього годин	180	30	30	120	180	10	10	160
ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ - ЗАЛІК								

5. ТЕХНІЧНЕ Й ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ / ОБЛАДНАННЯ

Студенти отримують теми та питання курсу, основну і додаткову літературу, рекомендації, завдання та оцінки за їх виконання як традиційним шляхом, так і з використанням університетської платформи он-лайн навчання на базі Moodle та он-лайн ресурсів Zoom, Google Classroom та Google Meet. Практичні навички у пошуку та аналізу інформації за курсом, з оформлення індивідуальних завдань, тощо, студенти отримують, користуючись університетськими комп'ютерними класами та бібліотекою. В процесі навчання використовується комп'ютерний клас з 15 комп'ютерами. Проектор EPSON EH-TW550; проекційний стаціонарний екран; ноутбук ASUS E502S Intel(R) Celeron(R) CPU N3150 1.6GHz.

Програмне забезпечення: Linux ubuntu, Libreoffice, Blender, Autodesk Homestyler, Planner 5D, Remplanner, SmartDraw, GOOGLE ANALYTICS, CANVA, Google SketchUp, Figma. Доступ до Інтернету.

6. САМОСТІЙНА РОБОТА

До самостійної роботи студентів щодо вивчення дисципліни «Корпоративна культура» включаються:

1. Знайомство з науковою та навчальною літературою відповідно зазначених у програмі тем.
2. Опрацювання лекційного матеріалу.
3. Підготовка до практичних занять.
4. Консультації з викладачем протягом семестру.
5. Самостійне опрацювання окремих питань навчальної дисципліни.
6. Підготовка та виконання індивідуальних завдань у вигляді есе, рефератів тощо.
7. Підготовка до підсумкового контролю.

Тематика та питання до самостійної підготовки та індивідуальних завдань

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
1	Тема 1. Предмет корпоративної культури 1. Поняття «корпоративна культура». Відмінності організаційної та корпоративної культури. 2. Історія розвитку та досліджень корпоративної культури. 3. Критерії класифікації корпоративної культури (типологія Дж. Зоненфельда, Т. Дейла і А. Кеннеді, рамкова конструкція Р. Куїнна). 4. Основні елементи і функції корпоративної культури. 5. Чинники, що впливають на корпоративну культуру.	8	2
2	Тема 2. Формування корпоративної культури 1. Культура організації на етапах її життєвого циклу. 2. Динаміка культурних змін. Механізми зміни культури. Управління та умови успішного проведення змін. Проблеми адаптації. 3. Механізми формування та поширення корпоративної культури. 4. Роль фахівця зі зв'язків з громадськістю у формуванні корпоративної культури.	8	1
3	Тема 3. Атрибути та стандарти корпоративної культури 1. Ознаки корпоративної культури організації. 2. Базові складові ставлення до персоналу та ставлення до роботи в архітектурі корпоративної культури організацій СКС. 3. Артефакти корпоративної культури: цінності, основні переконання, ритуали, церемонії, зовнішній вигляд персоналу, структура. 4. Кейс «Формування атрибутів корпоративної культури» (за результатами самостійної роботи студентів) 1. На прикладі однієї з організацій соціокультурної сфери (за вибором студента) проаналізувати артефакти корпоративної культури: цінності, основні переконання, ритуали, церемонії, зовнішній вигляд персоналу,	8	1

	структура.		
4	<p>Тема 4. Групи та групова динаміка в організаційній та корпоративній культурі</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поняття і структура групи. Поняття колективу. 2. Інтегральні психологічні характеристики групи: громадська думка, психологічний клімат, групові інтереси, групові норми та цінності, групова ідеологія. 3. Особистість як суб'єкт і об'єкт корпоративної культури. Конформізм. 4. Етапи формування групи: роз'єднаність, згуртованість, спрацьованість. Можливості формування корпоративної культури на кожному з етапів. 5. На прикладі власної академічної групи (або однієї з організацій соціокультурної сфери - за вибором студента) проаналізувати групові норми та цінності, а також рівень згуртованості групи. 	8	0,5
5	<p>Тема 5. Формальні і неформальні групи</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формальні та неформальні і відносини в колективі. 2. Ознаки формального та неформального управління. 3. Роль формальних та неформальних відносин у формуванні та поширенні корпоративної культури. 4. Чутки, плітки, кулуарне лобі в роботі колективу. Їх вплив на формування та функціонування корпоративної культури. 	8	0,5
6	<p>Тема 6. Тімбілдинг</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сутність командоутворення: визначення, види, форми. 2. Ознаки команди. Функції команди. 3. Команда як сукупний суб'єкт діяльності. Підходи до формування команди. 4. Типологія взаємин всередині команди. Структурні елементи команди. 5. Психолого-соціальні підходи до процесу тимбілдингу. Командний дух. 6. «Мозковий штурм»: Які принципові відмінності командної роботи від подібних видів діяльності? 	8	0,5
7	<p>Тема 7. Суперництво і співпраця в командоутворення. Управління конфліктами в процесі командоутворення.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Співпраця і суперництво в команді. 2. Форми і підходи до вирішення конфліктів як характеристика корпоративної культури. 3. Розбір конкретних ситуацій (Case-study): ситуації суперництва і співпраці в команді. <p>Рольова гра: «Конкуренція або кооперація». Самостійна робота. 1. Підбір матеріалів (на основі діяльності конкретної установи соціокультурної сфери) для рольової гри: «Конкуренція або кооперація».</p>	8	0,5
8	<p>Тема 8. Корпоративна культура і мотивація працівників</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Види мотивації. Моделі та теорії мотивації. Мотивуючі та демотивуючі чинники. 2. Діяльність менеджера соціокультурної сфери у площині мотивації персоналу. 3. Позитивний соціально-психологічний клімат як додатковий чинник позитивної мотивації. 4. Стрес та емоційне вигорання. Їх демотивуючий вплив. 5. Значення цінностей корпоративної культури та командного духу у формуванні позитивної мотивації. 	8	0,5
9	<p>Тема 9. Культура управління як елемент корпоративної культури та тимбілдингу</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Групи ролей в команді. Функціональні та командні ролі. 	8	0,5

	2. Роль лідера в команді. Типологія лідерства. 3. Професійно важливі якості керівника команди (організаційно-психологічний аналіз). 4. Лідерство і трансляція цінностей в організації. 5. Особливості лідерства у командах СКС. Складнощі та вимоги. Публічність як перевага і обмеження (аналіз презентацій на основі самостійної роботи студентів).		
10	Тема 10. Діагностика корпоративної культури 1. Критерії необхідності вивчення корпоративної культури. 2. Методи діагностики корпоративної культури. 3. Оцінка ефективності корпоративної культури. 4. Корпоративна культура як засіб і результат командоутворення	16	1
11	Тема 11. Основи роботи в команді. Методика тимбілдингу. 1. Типи команд в організації. Основні принципи роботи команди. 2. Творча команда і творчий колектив як команда. 3. Ролі та норми в команді. Робота в команді і взаємозалежність. 4. Оцінка креативності. Основні загрози креативності команд. Соціальна лінь. 5. Дебати: «Команда під завдання або завдання під команду? Плюси і мінуси різних типів команд»	16	1
12	Тема 12. Тренінг з тимбілдингу. Робота у групах під керівництвом викладачів. Студенти працюють і як учасники, і як помічники тренера.	16	1
Всього		120	160

7. ВИДИ ТА МЕТОДИ КОНТРОЛЮ

Робоча програма навчальної дисципліни передбачає наступні види та методи контролю:

Види контролю	Складові оцінювання
поточний контроль – опитування, тестування, контрольні роботи	50%
підсумковий контроль - залік	50%
Методи діагностики знань (контролю)	фронтальне опитування; наукова доповідь, реферати, усне повідомлення, індивідуальне опитування; робота у групах; практичні завдання, екзамен

**8. ОЦІНЮВАННЯ ПОТОЧНОЇ, САМОСТІЙНОЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ
З ПІДСУМКОВИМ КОНТРОЛЕМ У ФОРМІ ЕКЗАМЕНУ**

Денна форма навчання			
<i>Поточний контроль</i>			
Види роботи	Планові терміни виконання	Форми контролю та звітності	Максимальний відсоток оцінювання
Систематичність і активність роботи на семінарських (практичних) заняттях			
1.1. Підготовка до практичних занять	Відповідно до робочої програми та розкладу занять	Перевірка обсягу та якості засвоєного матеріалу під час практичних занять	25
Виконання завдань для самостійного опрацювання			
1.2. Підготовка програмного матеріалу (тем, питань), що виносяться на самостійне вивчення	-//-	Розгляд відповідного матеріалу під час аудиторних занять або ІКР ¹ , перевірка конспектів навчальних текстів тощо	10
Виконання індивідуальних завдань (науково-дослідна робота студента)			
1.3. Підготовка реферату (есе) за заданою тематикою	Відповідно до розкладу занять і графіку ІКР	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)	10
1.4. Інші види індивідуальних завдань, в т.ч. підготовка наукових публікацій, участь у роботі круглих столів, конференцій тощо.	-//-	Обговорення результатів проведеної роботи під час аудиторних занять або ІКР, наукових конференцій та круглих столів.	5
Разом балів за поточний контроль			50
Підсумковий контроль			50
залік			50
Всього балів			100

Заочна форма навчання			
<i>Поточний контроль</i>			
Види самостійної роботи	Планові терміни виконання	Форми контролю та звітності	Максимальний відсоток оцінювання
Систематичність і активність роботи під час аудиторних занять			
1.1. Підготовка до аудиторних занять	Відповідно до розкладу	Перевірка обсягу та якості засвоєного матеріалу під час аудиторних занять	15

¹ Індивідуально-консультативна робота викладача зі студентами

За виконання контрольних робіт (завдань)			
1.2. Підготовка контрольних робіт	---	Перевірка контрольних робіт (завдань)	15
Виконання завдань для самостійного опрацювання			
1.3. Підготовка програмного матеріалу (тем, питань), що виносяться на самостійне вивчення	---	Розгляд відповідного матеріалу під час аудиторних занять або ІКР ² , перевірка конспектів навчальних текстів тощо	10
Виконання індивідуальних завдань (науково-дослідна робота студента)			
2.1. Підготовка реферату (есе) за заданою тематикою	Відповідно до графіку ІКР	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе) під час ІКР	5
2.3. Інші види індивідуальних завдань, в т.ч. підготовка наукових публікацій, участь у роботі круглих столів, конференцій тощо.	---	Обговорення результатів проведеної роботи під час ІКР, наукових конференцій та круглих столів.	5
Разом балів за поточний контроль			50
Підсумковий контроль залік			50
Всього балів підсумкової оцінки			100

9. КРИТЕРІЇ ПІДСУМКОВОЇ ОЦІНКИ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ (для заліку)

Рівень знань оцінюється:

- «відмінно» / «зараховано» А - від 90 до 100 балів. Студент виявляє особливі творчі здібності, вміє самостійно знаходити та опрацьовувати необхідну інформацію, демонструє знання матеріалу, проводить узагальнення і висновки. Був присутній на лекціях та семінарських заняттях, під час яких давав вичерпні, обґрунтовані, теоретично і практично правильні відповіді, має конспект з виконаними завданнями до самостійної роботи, презентував реферат (есе) за заданою тематикою, проявляє активність і творчість у науково-дослідній роботі;

- «добре» / «зараховано» В - від 82 до 89 балів. Студент володіє знаннями матеріалу, але допускає незначні помилки у формуванні термінів, категорій, проте за допомогою викладача швидко орієнтується і знаходить правильні відповіді. Був присутній на лекціях та семінарських заняттях, має конспект з виконаними завданнями до самостійної роботи, презентував реферат (есе) за заданою тематикою, проявляє активність і творчість у науково-дослідній роботі;

- «добре» / «зараховано» С - від 74 до 81 балів. Студент відтворює значну частину теоретичного матеріалу, виявляє знання і розуміння основних положень, з допомогою викладача може аналізувати навчальний матеріал, але дає недостатньо обґрунтовані, невичерпні відповіді, допускає помилки. При цьому враховується наявність конспекту з виконаними завданнями до самостійної роботи, реферату та активність у

² Індивідуально-консультативна робота викладача зі студентами

науково-дослідній роботі;

- «задовільно» / «зараховано» D - від 64 до 73 балів. Студент був присутній не на всіх лекціях та семінарських заняттях, володіє навчальним матеріалом на середньому рівні, допускає помилки, серед яких є значна кількість суттєвих. При цьому враховується наявність конспекту з виконаними завданнями до самостійної роботи, рефератів (есе);

- «задовільно» / «зараховано» E - від 60 до 63 балів. Студент був присутній не на всіх лекціях та семінарських заняттях, володіє навчальним матеріалом на рівні, вищому за початковий, значну частину його відтворює на репродуктивному рівні, на всі запитання дає необґрунтовані, невичерпні відповіді, допускає помилки, має неповний конспект з завданнями до самостійної роботи.

- «незадовільно з можливістю повторного складання» / «не зараховано» Fx – від 35 до 59 балів. Студент володіє матеріалом на рівні окремих фрагментів, що становлять незначну частину навчального матеріалу.

- «незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни» / «не зараховано» F – від 0 до 34 балів. Студент не володіє навчальним матеріалом.

Таблиця відповідності результатів контролю знань за різними шкалами

100-бальною шкалою	Шкала за ECTS	За національною шкалою	
		екзамен	залік
90-100 (10-12)	A	Відмінно	зараховано
82-89 (8-9)	B	Добре	
74-81(6-7)	C		
64-73 (5)	D	Задовільно	не зараховано
60-63 (4)	E		
35-59 (3)	Fx	незадовільно	
1-34 (2)	F		

10. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основні

1. Адзіс І. Командне лідерство. К.: Наш формат, 2018. 304 с
2. Андрушків Б. М. Корпоративне управління [Текст] : навч. посіб. К. : Кондор, 2011. 528 с.
3. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління [Текст]: підручник. К. : ЦУЛ, 2010. 398 с.
4. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління. К.: ЗАТ «НІЧЛАВА», 2010. 280 с.
5. Дяченко Т. О. Організаційна культура та корпоративний імідж підприємства: навч. посіб. К.: Освіта України, 2011. 248 с.
6. Захарчин Г.М. Корпоративна культура: навч. пос. Львів, 2011. -342 с.
7. Капійчук І.І., Сокологорський А.В., Стужук О.М., Романенко О.В. Підвищення ефективності управління туристичних підприємств з використанням інформаційних технологій. //Науковий вісник СНТ імені Григорія Волинка: зб. наукових праць /М- во освіти і науки України: НПУ ім.. М.П.Драгоманова: відпов. ред. І.А.Волошин. Випуск 1. Київ: Вид.-во НПУ ім.. М.П.Драгоманова 299 с. 2015 р. С.104-107.
8. Карузо Д. Р. Емоційний інтелект керівника. Як розвивати й використовувати чотири базові навички емоційного лідера, пер. з англ. К.: Самміт, 2016. 295 с.
9. Корпоративна культура: навчально-методичний посібник. [Євтухова Т. І., Легенько Ю. В., Родіонов О. В., Родіонов О. В., Руденко О. М.].

К.: Державне підприємство «Центр науково технічної інформації та сприяння інноваційному розвитку України» (ДП «Укртехінформ»). 2013. 186 с.

10. Отенко І.П. Корпоративна культура: міжнародний та трансформаційний аспекти : монографія. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2017. 243 с.
Додаткові