

**Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»**

Факультет менеджменту

Кафедра прикладної економіки, підприємництва та публічного управління

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

завідувач кафедри

Вагонова О.Г.



«02» липня 2019 року

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Корпоративна культура»**

Галузь знань	07 Управління та адміністрування
Спеціальність	076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
Освітній рівень.....	бакалавр
Освітня програма	Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
Вид дисципліни	нормативна
Форма навчання	Очна/заочна
Семестр(чверть)	1 семестр (1,2)
Кількість кредитів ECTS	5 кредитів ECTS(150 годин)
Форма підсумкового контролю	іспит

Викладач: доц., к.е.н. Яцентюк С.В.

Пролонговано: на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__» 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)

на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__» 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)

Дніпро
НТУ «ДП»
2019

Робоча програма навчальної дисципліни «Корпоративна культура» для бакалаврів спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»/С.В. Яцентюк / Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. прикладної економіки, підприємництва та публічного управління – Д. : НТУ «ДП», 2019. – 15 с.

Розробник – доц., к.е.н. Яцентюк С.В.

Робоча програма регламентує:

- мету дисципліни;
- дисциплінарні результати навчання, сформовані на основі трансформації очікуваних результатів навчання освітньої програми;
- базові дисципліни;
- обсяг і розподіл за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять;
- програму дисципліни (тематичний план за видами навчальних занять);
- алгоритм оцінювання рівня досягнення дисциплінарних результатів навчання (шкали, засоби, процедури та критерії оцінювання);
- інструменти, обладнання та програмне забезпечення;
- рекомендовані джерела інформації.

Робоча програма призначена для реалізації компетентнісного підходу під час планування освітнього процесу, викладання дисципліни, підготовки студентів до контрольних заходів, контролю провадження освітньої діяльності, внутрішнього та зовнішнього контролю забезпечення якості вищої освіти, акредитації освітніх програм у межах спеціальності.

Затверджено на засіданні кафедри (протокол № 13 від 02.07.2019).

Погоджено рішенням методичної комісії спеціальності 076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність (протокол № 4 від 02.07.2019).

ЗМІСТ

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	4
2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ.....	4
3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ	5
4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	5
5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ.....	6
6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ	8
6.1 Шкали	8
6.2 Засоби та процедури.....	9
6.3 Критерії.....	10
7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	14
8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ.....	15

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

В освітньо-професійній програмі Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» здійснено розподіл програмних результатів навчання (ПРН) за організаційними формами освітнього процесу. Зокрема, до дисципліни Ф6 «Корпоративна культура» віднесено такі результати навчання:

РН2	Застосовувати набуті знання для виявлення, постановки та вирішення завдань за різних практичних ситуацій в підприємницькій, торговельній та біржовій діяльності.
РН6	Вміти працювати в команді, мати навички міжособистісної взаємодії, які дозволяють досягати професійних цілей.

Мета дисципліни – формування у здобувачів відповідних дисциплінарних компетентностей, які в свою чергу впливають на формування професійних компетентностей з формування, як корпоративної культури підприємства в цілому, так і відповідних субкультур у його підрозділах, основам прикладних підходів та заходів при практичній реалізації побудови запланованої корпоративної культури підприємства.

Реалізація мети вимагає трансформації програмних результатів навчання в дисциплінарні та адекватний відбір змісту навчальної дисципліни за цим критерієм.

2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Шифр ПРН	Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
	шифр ДРН	зміст
РН2	РН2-Ф6-1	Сутність базисів та головних понять предмету «Корпоративна культура»: «Підприємство», «Принципи підприємства», «Цілі і завдання створення та розвитку підприємства», «Класифікація підприємств».
	РН2-Ф6-2	Сутність базисів та головних понять предмету «Корпоративна культура»: «Організаційна структура підприємства», «Корпорація», «Управління», «Культура», «Організація», «Менеджмент», «Організаційна / корпоративна культура».
	РН2-Ф6-3	Класифікація та функції «організаційної / корпоративної культури».
	РН2-Ф6-4	Формування інноваційної організаційної / корпоративної культури на підприємстві.
	РН2-Ф6-5	Реінжиніринг бізнес – процесів.
	РН2-Ф6-6	Види корпоративних культур в залежності від їх впливу на інноваційну діяльність організації.
	РН2-Ф6-7	Сутність і принципи и типології «Організаційної / корпоративної культури» запропонованої К. Камероном (Kim Cameron) и Р. Куинном (Robert Quinn).
	РН2-Ф6-8	Сутність і принципи и типології «Організаційної / корпоративної культури» запропонованої Ч. Ханді (Charles Handy).
	РН2-Ф6-9	Сутність і принципи и типології «Організаційної / корпоративної культури» запропонованої Т. Дилом (Terrence E. Deal) и А. Кеннеди (Allan A. Kennedy).

Шифр ПРН	Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
	шифр ДРН	зміст
	РН2-Ф6-10	Сутність і принципи и типології «Організаційної / корпоративної культури» запропонованої Р.Рютенгером (Rolf Rüttinger).
	РН2-Ф6-11	Сутність і принципи и типології «Організаційної / корпоративної культури» запропонованої Г. Ховстеде (GeertHofstede).
	РН2-Ф6-12	Сутність ключових норм «Організаційної / корпоративної культури».
	РН2-Ф6-13	Основні підходи і положення "Теорія життєвих циклів організації" І. Адізеса.
РН6	РН6-Ф6-1	Підходи та методи формування культури організації та її ключові складники.
	РН6-Ф6-2	Визначення ключових характеристик, етапу ЖЦО і типу «Корпоративної культури» організації.
	РН6-Ф6-3	Формулювання і опис заходів / процедур або інших елементів корпоративної (організаційної) культури), які необхідно впровадити в організації для формування в ній хороших відносин між співробітниками, щоб корпоративна атмосфера була позитивною, а команда співробітників - згуртованою.
	РН6-Ф6-4	Формулювання і опис заходів / процедур або інших елементів корпоративної (організаційної) культури), які необхідно впровадити в організації для формування і підтримування в ній встановленого Вами порядку і організаційної структури.
	РН6-Ф6-5	Формулювання і опис заходів / процедур або інших елементів корпоративної (організаційної) культури), які необхідно впровадити в організації для допомоги команді її співробітників швидше і ефективніше досягати поставлених перед ними цілей і завдань.
	РН6-Ф6-6	Формулювання і опис заходів / процедур або інших елементів корпоративної (організаційної) культури), які необхідно впровадити в організації для того, щоб в команді її співробітників була максимально творча атмосфера, яка б мотивувала їх на нові ідеї та інновації.
	РН6-Ф6-7	Формулювання і опис заходів / процедур або інших елементів корпоративної (організаційної) культури), які необхідно впровадити в організації для того, щоб її співробітники були готові швидко, правильно і адекватно реагувати на раптово виниклі кризові форс-мажорні обставини, або на будь-які нові зміни у зовнішньому середовищі організації.

3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Дисципліни циклу загальної підготовки

Назва дисципліни	Здобуті результати навчання

4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Вид навчальних занять	Обсяг, години	Розподіл за формами навчання, години					
		денна		вечірня		заочна	
		аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	85	38	47	-	-	6	69
практичні	65	27	38	-	-	6	69
лабораторні		-	-	-	-		
семінари		-	-	-	-		
РАЗОМ	150	65	85	-	-	12	138

5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	ЛЕКЦІЇ	85
	1. Сутність базисів та головних понять предмету «Корпоративна культура»:	12
RH2-Ф6-1	«Підприємство», «Принципи підприємства», «Цілі і завдання створення та розвитку підприємства», «Класифікація підприємств»,	
RH2-Ф6-2	«Організаційна структура підприємства», «Корпорація», «Управління», «Культура», «Організація», «Менеджмент», «Організаційна / корпоративна культура».	
	2. Загальні підстави щодо формування корпоративної культури.	16
RH6-Ф6-1	Підходи та методи формування культури організації та її ключові складники.	
RH2-Ф6-3	Класифікація та функції «організаційної / корпоративної культури».	
	3. Формування інноваційної організаційної / корпоративної культури на підприємстві.	14
RH2-Ф6-4		
RH2-Ф6-5	Реінжиніринг бізнес – процесів.	
RH2-Ф6-6	Види корпоративних культур в залежності від їх впливу на інноваційну діяльність організації.	
	4. Наукові та прикладні підходи, щодо визначення типології «Організаційної / корпоративної культури».	28
RH2-Ф6-7 RH6-Ф6-1	Сутність і принципи и типології «Організаційної / корпоративної культури» запропонованої К. Камероном (Kim Cameron) и Р. Куинном (Robert Quinn).	
RH2-Ф6-8 RH6-Ф6-1	Сутність і принципи и типології «Організаційної / корпоративної культури» запропонованої Ч. Ханді (Charles Handy).	
RH2-Ф6-9 RH6-Ф6-1	Сутність і принципи и типології «Організаційної / корпоративної культури» запропонованої Т. Дилом (Terrence E. Deal) и А. Кеннеди (Allan A. Kennedy).	
RH2-Ф6-10 RH6-Ф6-1	Сутність і принципи и типології «Організаційної / корпоративної культури» запропонованої Р. Рютенгером (Rolf Rüttinger).	
RH2-Ф6-11 RH6-Ф6-1	Сутність і принципи и типології «Організаційної / корпоративної культури» запропонованої Г. Ховстеде (Geert Hofstede).	

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
РН2-Ф6-12 РН6-Ф6-1 РН2-Ф6-13 РН6-Ф6-1	5. Головні норми «Корпоративної культури» організації.	15
	Сутність ключових норм «Організаційної / корпоративної культури».	
	Основні підходи і положення "Теорія життєвих циклів організації" І. Адізеса.	
ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ		65
РН2-Ф6-3 РН2-Ф6-13 РН6-Ф6-1	<p style="text-align: center;">1. Визначення ключових характеристик, етапу ЖЦО і типу «Корпоративної культури» організації.</p> <p>Практичні завдання і вправа PinPoint, інтерактивна дискусія іbrainstorming в форматах: «викладач – студент», «викладач - аудиторія», «студент - аудиторія» по прикладному опрацюванню типології «Організаційної / корпоративної культури», . підходів і положень "Теорії життєвих циклів організації" І. Адізеса на прикладі реального підприємства.</p>	15
РН2-Ф6-3 РН2-Ф6-4 РН6-Ф6-1	<p style="text-align: center;">2. Формулювання і опис заходів / процедур або інших елементів корпоративної (організаційної) культури), які необхідно впровадити в організації для формування в ній добрих відносин між співробітниками, щоб корпоративна атмосфера була позитивною, а команда співробітників - згуртованою.</p> <p>Практичні завдання і вправа PinPoint, інтерактивна дискусія іbrainstorming в форматах: «викладач – студент», «викладач - аудиторія», «студент - аудиторія».</p>	10
РН2-Ф6-3 РН2-Ф6-4 РН2-Ф6-5 РН6-Ф6-1	<p style="text-align: center;">3. Формулювання і опис заходів / процедур або інших елементів корпоративної (організаційної) культури), які необхідно впровадити в організації для формування і підтримування в ній встановленого Вами порядку і організаційної структури.</p> <p>Практичні завдання і вправа PinPoint, інтерактивна дискусія іbrainstorming в форматах: «викладач – студент», «викладач - аудиторія», «студент - аудиторія».</p>	10
РН2-Ф6-3 РН2-Ф6-4 РН2-Ф6-5 РН6-Ф6-1	<p style="text-align: center;">4. Формулювання і опис заходів / процедур або інших елементів корпоративної (організаційної) культури), які необхідно впровадити в організації для допомоги команді її співробітників швидше і ефективніше досягати поставлених перед ними цілей і завдань.</p> <p>Практичні завдання і вправа PinPoint, інтерактивна дискусія іbrainstorming в форматах: «викладач – студент», «викладач - аудиторія», «студент - аудиторія».</p>	10
РН2-Ф6-3 РН2-Ф6-4 РН2-Ф6-5 РН2-Ф6-6 РН6-Ф6-1	<p style="text-align: center;">5. Формулювання і опис заходів / процедур або інших елементів корпоративної (організаційної) культури), які необхідно впровадити в організації для того, щоб в команді її співробітників була максимально творча атмосфера, яка б мотивувала їх на нові ідеї та інновації.</p> <p>Практичні завдання і вправа PinPoint, інтерактивна дискусія іbrainstorming в форматах: «викладач – студент», «викладач - аудиторія», «студент - аудиторія».</p>	10
РН2-Ф6-3 РН2-Ф6-4 РН2-Ф6-5 РН2-Ф6-13	<p style="text-align: center;">6. Формулювання і опис заходів / процедур або інших елементів корпоративної (організаційної) культури), які необхідно впровадити в організації для того, щоб її співробітники були готові швидко, правильно і адекватно реагувати на раптово виниклі</p>	10

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
РН6-Ф6-1	кризові форс-мажорні обставини, або на будь-які нові зміни у зовнішньому середовищі організації. Практичні завдання і вправа PinPoint, інтерактивна дискусія і brainstorming в форматах: «викладач – студент», «викладач - аудиторія», «студент - аудиторія».	
РАЗОМ		150

6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Сертифікація досягнень студентів здійснюється за допомогою прозорих процедур, що ґрунтуються на об'єктивних критеріях відповідно до Положення університету «Про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти».

Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат навчання студента за дисципліною.

6.1 Шкали

Оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та інституційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок мобільних студентів.

Шкали оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП»

Рейтингова	Інституційна
90...100	відмінно / Excellent
74...89	добре / Good
60...73	задовільно / Satisfactory
0...59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховується, якщо студент отримав підсумкову оцінку не менше 60-ти балів. Нижча оцінка вважається академічною заборгованістю, що підлягає ліквідації відповідно до Положення про організацію освітнього процесу НТУ «ДП».

6.2 Засоби та процедури

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності студента за вимогами НРК до 7-го кваліфікаційного рівня під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

Студент на контрольних заходах має виконувати завдання, орієнтовані виключно на демонстрацію дисциплінарних результатів навчання (розділ 2).

Засоби діагностики, що надаються студентам на контрольних заходах у

вигляді завдань для поточного та підсумкового контролю, формуються шляхом конкретизації вихідних даних та способу демонстрації дисциплінарних результатів навчання.

Засоби діагностики (контрольні завдання) для поточного та підсумкового контролю дисципліни затверджуються кафедрою.

Види засобів діагностики та процедур оцінювання для поточного та підсумкового контролю дисципліни подано нижче.

Засоби діагностики та процедури оцінювання

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ			ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	
навчальне заняття	засоби діагностики	процедури	засоби діагностики	процедури
лекції	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдання під час лекцій	ККР на іспиті	визначення середньозваженого результату поточних контролів; виконання контрольної роботи під час іспиту за бажанням студента
практичні	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдань під час практичних занять		
	або індивідуальне завдання	виконання завдань під час самостійної роботи		

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні заняття оцінюються якістю виконання контрольного або індивідуального завдання.

Якщо зміст певного виду занять підпорядковано декільком дескрипторам, то інтегральне значення оцінки може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюються викладачем.

За наявності рівня результатів поточних контролів з усіх видів навчальних занять не менше 60 балів, підсумковий контроль здійснюється без участі студента шляхом визначення середньозваженого значення поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен студент під час іспиту має право виконувати контрольну роботу, яка містить завдання, що охоплюють ключові дисциплінарні результати навчання.

Кількість конкретизованих завдань контрольної роботи повинна відповідати відведеному часу на виконання. Кількість варіантів контрольної роботи має забезпечити індивідуалізацію завдання.

Значення оцінки за виконання контрольної роботи визначається середньою оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

Інтегральне значення оцінки виконання контрольної роботи може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюється кафедрою для кожного дескриптора НРК.

6.3 Критерії

Реальні результати навчання студента ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії студента для демонстрації досягнення результатів навчання.

Для оцінювання виконання контрольних завдань під час поточного контролю лекційних і практичних занять в якості критерію використовується коефіцієнт засвоєння, що автоматично адаптує показник оцінки до рейтингової шкали:

$$O_i = 100 a/m,$$

де a – число правильних відповідей або виконаних суттєвих операцій відповідно до еталону рішення; m – загальна кількість запитань або суттєвих операцій еталону.

Індивідуальні завдання та контрольні роботи оцінюються експертне за допомогою критеріїв, що характеризують співвідношення вимог до рівня компетентностей і показників оцінки за рейтинговою шкалою.

Зміст критеріїв спирається на компетентнісні характеристики, визначені НРК для бакалаврського рівня вищої освіти (подано нижче).

Загальні критерії досягнення результатів навчання для 7-го кваліфікаційного рівня за НРК (бакалавр)

Інтегральна компетентність – здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог.

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
Знання		
– концептуальні знання, набуті у процесі навчання та професійної діяльності, включаючи певні знання сучасних досягнень; ♦ – критичне осмислення основних теорій, принципів, методів і понять у навчанні та професійній діяльності	Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: - концептуальних знань; - високого ступеню володіння станом питання; - критичного осмислення основних теорій, принципів, методів і понять у навчанні та професійній діяльності	95-100
	Відповідь містить негрубі помилки або описки	90-94
	Відповідь правильна, але має певні неточності	85-89
	Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована	80-84
	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	75-79
	Відповідь фрагментарна	70-74

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
	Відповідь демонструє нечіткі уявлення студента про об'єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
	Рівень знань незадовільний	<60
Уміння		
розв'язання складних непередбачуваних задач і проблем у спеціалізованих сферах професійної діяльності та/або навчання, що передбачає збирання та інтерпретацію інформації (даних), вибір методів та інструментальних засобів, застосування інноваційних підходів	Відповідь характеризує уміння: - виявляти проблеми; - формулювати гіпотези; - розв'язувати проблеми; - обирати адекватні методи та інструментальні засоби; - збирати та логічно й зрозуміло інтерпретувати інформацію; - використовувати інноваційні підходи до розв'язання завдання	95-100
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності з негрубими помилками	90-94
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації однієї вимоги	85-89
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації двох вимог	80-84
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	75-79
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-74
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за зразком	65-69
	Відповідь характеризує застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	рівень умінь незадовільний	<60
Комунікація		
♦ донесення до фахівців і нефахівців	Вільне володіння проблематикою галузі. Зрозумілість відповіді (доповіді). Мова: - правильна;	95-100

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
інформації, ідей, проблем, рішень та власного досвіду в галузі професійної діяльності; ♦ здатність ефективно формувати комунікаційну стратегію	<ul style="list-style-type: none"> - чиста; - ясна; - точна; - логічна; - виразна; - лаконічна. Комунікаційна стратегія: <ul style="list-style-type: none"> - послідовний і несуперечливий розвиток думки; - наявність логічних власних суджень; - доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням; - правильна структура відповіді (доповіді); - правильність відповідей на запитання; - доречна техніка відповідей на запитання; - здатність робити висновки та формулювати пропозиції 	
	Достатнє володіння проблематикою галузі з незначними хибами. Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) з незначними хибами. Доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами	90-94
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)	75-79
	Задовільне володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-74
	Часткове володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та	65-69

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
	комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)	
	Фрагментарне володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано 10 вимог)	60-64
	Рівень комунікації незадовільний	<60
<i>Автономність та відповідальність</i>		
<ul style="list-style-type: none"> ♦ управління комплексними діями або проектами, відповідальність за прийняття рішень у непередбачуваних умовах; ♦ відповідальність за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб; ♦ здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності 	<p>Відмінне володіння компетенціями менеджменту особистості, орієнтованих на:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) управління комплексними проектами, що передбачає: <ul style="list-style-type: none"> - дослідницький характер навчальної діяльності, позначена вмінням самостійно оцінювати різноманітні життєві ситуації, явища, факти, виявляти і відстоювати особисту позицію; - здатність до роботи в команді; - контроль власних дій; 2) відповідальність за прийняття рішень в непередбачуваних умовах, що включає: <ul style="list-style-type: none"> - обґрунтування власних рішень положеннями нормативної бази галузевого та державного рівнів; - самостійність під час виконання поставлених завдань; - ініціативу в обговоренні проблем; - відповідальність за взаємовідносини; 3) відповідальність за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб, що передбачає: <ul style="list-style-type: none"> - використання професійно-орієнтованих навичок; - використання доказів із самостійною і правильною аргументацією; - володіння всіма видами навчальної діяльності; 4) здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності, що передбачає: <ul style="list-style-type: none"> - ступінь володіння фундаментальними знаннями; 	95-100

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
	- самостійність оцінних суджень; - високий рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок; - самостійний пошук та аналіз джерел інформації	
	Упевнене володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано дві вимоги)	90-94
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано шість вимог)	75-79
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано сім вимог)	70-74
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано вісім вимог)	65-69
	Рівень автономності та відповідальності фрагментарний	60-64
	Рівень автономності та відповідальності незадовільний	<60

7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Мультимедійні засоби навчання.

8. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Господарський кодекс України // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]: Режим доступу URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/436-15/page8>
2. Закон України «Про підприємництво» // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України // [Електронне джерело]: Режим доступу URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/698-12>
3. Корпоративна культура : навч. посіб. / Г. М. Захарчин [та ін.] ; під заг. ред. Г. М. Захарчин. – Львів : Новий Світ-2000, 2011. – 341 с.

4. Корпоративна культура: Навч. посіб. / Г. Л. Хаєт, О. Л. Єськов, Л. Г. Хаєт та ін. / За заг. ред. Г. Л. Хаєта. [Електронне джерело]: Режим доступу URL: <https://www.twirpx.com/file/148929/>[Заголовок з екрану]
5. Іцхак Адізес. Ідеальний керівник. Чому це не ви. — К.: Наш формат, 2017. — 288 с.
6. Харчишина О. В. Порівняльний аналіз сучасних підходів до типології організаційних культур [Електронне джерело]: Режим доступу URL:http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/eui_2009_2_39.pdf
7. Оксана Апостолюк, Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства в підвищенні його конкурентоспроможності / О. Апостолюк // Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки– 2016. –№ 2. – С. 68 – 72.
8. Кравченко О. Корпоративна культура, як стратегічна конкурентна перевага на підприємстві / О. Кравченко, В. Никифоренко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – Т. 1, № 3
9. Чернишова Т. О. Деякі аспекти корпоративної культури організації / Т. О. Чернишова, Т. А. Немченко // Наукові праці КНТУ. – Економічні науки. – 2010. – Вип. 17.
10. Шевченко В. С. Визначення впливу корпоративної культури на діяльність підприємства / В. С. Шевченко // Комунальне господарство. – 2011. – Вип. 14. – С. 160–165.
11. Кіщак Т. Г. Вітчизняні реалії становлення корпоративної культури на підприємствах [Електронне джерело]: Режим доступу URL: www.economynayka.com.ua
12. Understanding organisational culture [Електронне джерело]: Режим доступу URL:<https://www.managers.org.uk/~media/Files/PDF/Checklists/CHK-232-Understanding-organisational-culture.pdf> [Заголовок з екрану]
13. The Four Types of Organizational Culture [Електронне джерело]: Режим доступу URL: <https://www.runmeetly.com/four-types-organizational-culture> [Заголовок з екрану]