



ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПІДПРИЄМСТВА

Робоча програма навчальної дисципліни (Силабус)

Реквізити навчальної дисципліни

Рівень вищої освіти	<i>Перший (бакалаврський)</i>
Галузь знань	<i>05 «Соціальні та поведінкові науки»</i>
Спеціальність	<i>051 «Економіка»</i>
Освітня програма	<i>Економіка і бізнес</i>
Статус дисципліни	<i>Вибіркова</i>
Форма навчання	<i>очна(денна)</i>
Рік підготовки, семестр	<i>3 курс, весняний семестр</i>
Обсяг дисципліни	<i>4 кредити ЕКТС Загальна кількість: 120 годин Лекційних занять: 36 годин Практичних занять: 18 годин Самостійна робота студентів: 66 годин</i>
Семестровий контроль/ контрольні заходи	<i>залік</i>
Розклад занять	<i>http://rozklad.kpi.ua/Schedules/ScheduleGroupSelection.aspx</i>
Мова викладання	<i>Українська</i>
Інформація про керівника курсу / викладачів	<i>Лектор: к.е.н., доцент, Кириченко Сергій Олександрович, 0632373609, e-mail: serg191@ukr.net Практичні / Семинарські: к.е.н., доцент, Кириченко Сергій Олександрович, 0632373609, e-mail: serg191@ukr.net</i>
Розміщення курсу	<i>Google classroom, Campus, група в Telegram</i>

Програма навчальної дисципліни

1. Опис навчальної дисципліни, її мета, предмет вивчення та результати навчання

Курс «Організаційна культура підприємства» має на меті сформувати та розвинути компетентності студентів, що у сукупності відносяться до загальнокультурних, ціннісно-смыслових, особистісного самовдосконалення, навчально-пізнавальних, творчих, інформаційних, комунікативних, а саме:

- здатність продемонструвати знання щодо основних змістовних категорій курсу;
- здатність продемонструвати знання щодо лінійних та нелінійних теорій соціально-економічного розвитку, та розуміння їх впливу на розвиток економіки;
- здатність продемонструвати знання і розуміння особливостей управління підприємствами з різними типами організаційної культури;
- здатність продемонструвати знання і розуміння механізмів формування та зміни організаційної культури;
- здатність обґрунтовувати вплив соціокультурних, культурно-релігійних факторів на розвиток економіки та діяльність підприємств;
- здатність обґрунтовувати вплив факторів на формування організаційної культури та вплив культури на діяльність організації;
- здатність оцінювати типи та силу організаційної культури підприємства;
- здатність оцінювати рівень якості трудового життя працівників;
- здатність будувати профіль «ідеальної» (еталонної) для підприємства організаційної культури;

- здатність розробляти заходи, спрямовані на зміну організаційної культури підприємства;
- - здатність розробляти заходи, спрямовані на підвищення рівня якості трудового життя працівників.

Викладання навчальної дисципліни орієнтоване на формування у здобувачів вищої освіти ряду компетентностей:

ЗК 2 Здатність зберігати моральні, культурні, наукові цінності та примножувати досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя.

ЗК 4 Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК 5 Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово.

ЗК 7 Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.

Вивчення дисципліни дозволить сформувати у студента такі фахові компетентності:

СК 2 Здатність здійснювати професійну діяльність у відповідності з чинними нормативними та правовими актами.

СК 10 Здатність використовувати сучасні джерела економічної, соціальної, управлінської, облікової інформації для складання службових документів та аналітичних звітів.

СК 17 Здатність до пошуку та генерації нових ідей, використовуючи креативні технології, уміння аналізувати результати реалізації наукових досліджень та обґрунтовувати економічну ефективність впровадження наукових досліджень.

Вивчення дисципліни дозволить підсилити у студента такі програмні результати

ПРН 2 Відтворювати моральні, культурні, наукові цінності, примножувати досягнення суспільства в соціально-економічній сфері, пропагувати ведення здорового способу життя.

ПРН 6 Використовувати професійну аргументацію для донесення інформації, ідей, проблем та способів їх вирішення до фахівців і нефахівців у сфері економічної діяльності.

ПРН 15 Демонструвати базові навички креативного та критичного мислення у дослідженнях та професійному спілкуванні.

ПРН 19 Використовувати інформаційні та комунікаційні технології для вирішення соціально- економічних завдань, підготовки та представлення аналітичних звітів

ПРН 20 Оволодіти навичками усної та письмової професійної комунікації державною та іноземною мовами.

2. Пререквізити та постреквізити дисципліни (місце в структурно-логічній схемі навчання за відповідною освітньою програмою)

Пререквізити. До вивчення дисципліни студент приступає після набуття знань, навичок і вмінь з навчальних «Менеджмент», «Маркетинг».

Постреквізити. У результаті вивчення навчальної дисципліни «Організаційна культура підприємства» студент буде знати особливості впливу соціокультурних факторів на розвиток економіки та підприємств, риси економічної культури України та організаційної культури підприємств залізничного транспорту; оволодіє навичками аналізу організаційної культури підприємств, якості трудового життя працівників; вміти виконувати оцінку організаційної культури підприємств та формулювати рекомендації щодо управління організаційно-культурними змінами.

3. Зміст навчальної дисципліни

- Тема 1. Соціокультурні основи соціально-економічного розвитку
Тема 2. Типи організаційної культури: сутність, оцінка, особливості управління
Тема 3. Економічна культура: зміст, функції, структура, фактори формування
Тема 4. Вплив організаційної культури на діяльність організації
Тема 5. Принципи і методи формування і підтримки організаційної культури
Тема 6. Організаційна культура: теоретичні засади вивчення. Тема 7. Типи організаційної культури: сутність, оцінка, особливості управління
Тема 8. Вплив організаційної культури на діяльність організації
Тема 9. Вплив релігії та національної культури на особливості соціально-економічної системи та формування організаційної культури підприємства.
Тема 10. Національні культури: схожість і відмінності
Тема 11. Особливості моделей управління різних соціально-економічних систем (східнослов'янська та західна цивілізації). Тема 12. Теоретичні засади вивчення якості трудового життя
Тема 13. Підходи до управління культурою організації. Формування організаційної культури
Тема 14. Методи зміни організаційної культури.

4. Навчальні матеріали та ресурси

Базова література:

1. Гайдученко С. О. Організаційна культура: конспект лекцій. Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків: ХНУМГ ім. Бекетова, 2020. 75 с.
2. Організаційна культура підприємств: виклики, загрози та тенденції / Н.С. Ринкевич // Економічний вісник Донбасу. — 2019. — № 3 (57). — С. 123-136
3. Економіка, підприємництво, менеджмент: сучасний стан і обриси майбутнього. Збірник мат.-лів Всеукр. наук.-практ. конф. здобувачів вищої освіти та молодих учених. Дніпро, 23 квіт. 2019 р.. Національна металургійна академія України. Дніпро. 2019. 398 с.
4. Лепейко, Т., & Янієва, Д. (1). ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА. Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка, (13-2022), 99-107. <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2022.13.12>

Додаткова література:

1. Гейко В. Л. Організаційна культура підприємства та особливості і умови її зміни. Економічна наука. Інвестиції: практика та досвід. 2018, № 16. С. 9-12.
2. Харчишина О.В. Формування організаційної культури в системі менеджменту підприємств харчової промисловості: монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ, 2011. 290 с.
3. Семененко, О. (2020). ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК СОЦІАЛЬНА ПІДСИСТЕМА КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА. Економіка та суспільство, (22). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-41>
4. Трушкіна Н.В., Ринкевич Н.С.(2020) ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПІДПРИЄМСТВА В СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ. http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2020/3_2020/3_2_2020/4.pdf

Відповідно до тем, що вивчаються на лекційних та практичних заняттях, студенти повинні ознайомитися з відповідними положенням законодавчих та нормативних документів.

Навчальний контент

5. Методика опанування навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Методи навчання і форми оцінювання

Викладання та опанування освітньої компоненти ґрунтується на ряді методів навчання:

основні методи навчання: лекції, практичні заняття, консультації, написання модульної контрольної роботи, індивідуальне завдання у вигляді розрахункової роботи, робота з навчально-методичною літературою та інформаційними ресурсами;

загальні методи навчання: евристичний (запитальний) — бесіда; та акроматичний (лекційний) — пояснення, розповідь, лекція, робота з підручником; проблемного викладу, інформаційно-рецептивний, проблемно-пошуковий;

спеціальні методи навчання: робота в малих групах, методи вирішення творчих завдань, аналітичні завдання, презентації, дискусія.

Опанування здобувачами вищої освіти дисципліни передбачає вивчення теоретичного матеріалу, що викладається на лекціях та матеріалу, що пропонується здобувачам вищої освіти для самостійної підготовки. Ознайомлення з новою темою передбачає короткий виклад теоретичних відомостей (нагадування здобувачам вищої освіти потрібної інформації з лекційного матеріалу, роз'яснення незрозумілих моментів тощо), розгляд особливостей кожного завдання, які супроводжуються поясненнями викладача. Під час вивчення матеріалу та при виконанні індивідуальних завдань застосовуються інформаційно-комунікаційні технології, що забезпечують проблемно-дослідницький характер процесу навчання та активізацію самостійної роботи студентів (електронні презентації до лекційних занять, використання аудіо-, відео-підтримки навчальних занять), доповнення традиційних навчальних занять засобами взаємодії на основі мережевих комунікаційних можливостей (інтернет-лекції, інтернет-семінари під час дистанційного навчання).

Засвоєння освітньої компоненти передбачає відповідні методи навчання та оцінювання, які забезпечать досягнення програмних результатів навчання:

Відповідність програмних результатів, методів навчання і форм оцінювання.

Програмні результати навчання	Методи навчання	Форми оцінювання
ПРН 2 Відтворювати моральні, культурні, наукові цінності, примножувати досягнення суспільства в соціально-економічній сфері, пропагувати ведення здорового способу життя.	Лекції, практичні заняття, консультації, написання модульної контрольної роботи, індивідуальне завдання у вигляді розрахункової роботи, робота з навчально-методичною літературою і інформаційними ресурсами. Загальні методи навчання: проблемного викладу, інтерактивний, проблемно-пошуковий. Спеціальні методи навчання: презентації, аналітична доповідь, дискусія, індивідуальні навчально-дослідницькі завдання	Рейтингова система оцінювання, яка передбачає накопичення балів за: тести, модульну контрольну роботу, розрахункову роботу. Підсумковий контроль - залік
ПРН 6 Використовувати професійну аргументацію для донесення інформації, ідей, проблем та способів їх вирішення до фахівців і нефахівців у сфері економічної діяльності.		
ПРН 15 Демонструвати базові навички креативного та критичного мислення у дослідженнях та професійному спілкуванні.		
ПРН 19 Використовувати інформаційні та комунікаційні технології для вирішення соціально- економічних завдань, підготовки та представлення аналітичних звітів		
ПРН 20 Оволодіти навичками усної та письмової професійної комунікації державною та іноземною мовами.		

Тематика та структурно-логічна побудова курсу

Навчальним планом передбачено проведення 36 годин лекцій та 36 годин практичних занять, модульний контроль.

Тиждень навчання	Назва розділів, тем	Розподіл годин			Опис занять	Навчальна діяльність та оцінювання
		Л	ПЗ	СР		
1	Тема 1. Соціокультурні основи соціально-економічного розвитку	2	1	3	Л: Соціокультурні основи соціально-економічного розвитку (2) ПЗ: 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. (4)	Н: аналітичні завдання. О: індивідуальне опитування

2	Тема 2. Типи організаційної культури: сутність, оцінка, особливості управління	2	1	3	Л: Типи організаційної культури: сутність, оцінка, особливості управління (2) ПЗ: Підходи та методи вивчення організаційної культури. Класифікація типів культури за методикою К. Камерона і Р. Куїнна. Класифікація типів культури за методикою вертикального та горизонтального аналізу. Сила культури. (4)	Н: аналітичні завдання. О: індивідуальне опитування
3	Тема 3. Економічна культура: зміст, функції, структура, фактори формування	2	1	3	Л: Економічна культура: зміст, функції, структура, фактори формування (2) ПЗ: Визначення економічної культури. Функції економічної культури. Структура економічної культури. Організаційна культура у складі економічної культури. Фактори, які впливають на формування економічної культури. (4)	Н: аналітичні завдання. О: індивідуальне опитування
4-5	Тема 4. Вплив організаційної культури на діяльність організації	2	1	3	Л: Вплив організаційної культури на діяльність організації (2) ПЗ: Вплив культури на діяльність організації. Вплив організаційної культури на діяльність керівника. Вплив культури на персонал організації. Вплив культури на персонал організації. (4)	Н: аналітичні завдання. О: індивідуальне опитування
6	Тема 5. Принципи і методи формування і підтримки організаційної культури	2	1	3	Л: Принципи і методи формування і підтримки організаційної культури (2) ПЗ: Основні джерела та принципи формування культури організації. Чинники, етапи формування організаційної культури. Методи формування, підтримки і зміцнення організаційної культури. (4)	
7-8	Тема 6. Організаційна культура: теоретичні засади вивчення	2	2	3	Л: Тема 3 Організаційна культура: теоретичні засади вивчення (2) ПЗ: Обґрунтування доцільності вивчення організаційної культури. Визначення організаційної культури, її особливості та функції. Теоретичні моделі організаційної культури. Фактори, які впливають на формування організаційної культури. (4)	Н: аналітичні завдання. О: індивідуальне опитування
7	Модульна контрольна робота (МКР)		1	2	Передбачає тестові завдання	
9-10	Тема 7. Типи організаційної культури: сутність, оцінка, особливості управління	3	1	3	Л: Типи організаційної культури: сутність, оцінка, особливості управління (2) ПЗ: Підходи та методи вивчення організаційної культури. Класифікація типів культури за методикою К. Камерона і Р. Куїнна. Класифікація типів культури за методикою вертикального та горизонтального аналізу. Сила культури. (1)	Н: аналітичні завдання. О: індивідуальне опитування
11	Тема 8. Вплив організаційної культури на діяльність організації	3	1	3	Л: Вплив організаційної культури на діяльність організації (2) ПЗ: Вплив культури на діяльність організації. Вплив організаційної культури на діяльність керівника. Вплив культури на персонал організації. Вплив культури на персонал організації. (4)	Н: аналітичні завдання. О: індивідуальне опитування, тестування

12	Тема 9. Вплив релігії та національної культури на особливості соціально-економічної системи та формування організаційної культури підприємства.	3	1	4	<p>Л: Вплив релігії та національної культури на особливості соціально-економічної системи та формування організаційної культури підприємства. (2)</p> <p>ПЗ: Соціально-економічні моделі сучасності та результати досліджень Г.Хофстеда. Східнослов'янські країни на ментальній карті світу за Г. Хофстедом. Ціннісні характеристики національних культур. Особливості прояву національної культури на рівні організації.. (2)</p>	<p>Н: аналітичні завдання.</p> <p>О: індивідуальне опитування</p>
13	Тема 10. Національні культури: схожість і відмінності	3	1	4	<p>Л: . Національні культури: схожість і відмінності (2)</p> <p>ПЗ: Огляд національних моделей організаційної культури. Порівняльна характеристика національних культур Сходу і Заходу (на прикладі національних культур США і Японії). Специфіка розвитку організаційної культури підприємств України. (2)</p>	<p>Н: аналітичні завдання.</p> <p>О: індивідуальне опитування, тестування</p>
14-15	Тема 11. Особливості моделей управління різних соціально-економічних систем (східнослов'янська та західна цивілізації)	3	2	4	<p>Л: Особливості моделей управління різних соціально-економічних систем (східнослов'янська та західна цивілізації) (4)</p> <p>ПЗ: Основні ментальні особливості людини православної (східнослов'янської) і західної цивілізацій. Порівняльний аналіз ієрархії цінностей особистості у православній (східнослов'янської) і західної культурах. Філософська основа моделі управління східнослов'янської (православної) цивілізації. Досвід господарювання трудового братства М.М. Неплюєва як приклад моделі управління східнослов'янської (православної) цивілізації. Сучасні західні концепції менеджменту та зміна парадигми західної моделі менеджменту. Порівняння моделей менеджменту двох цивілізацій.. (2)</p>	<p>Н: аналітичні завдання.</p> <p>О: індивідуальне опитування, тестування</p>
14	Модульна контрольна робота (МКР)		1	2	Передбачає тестові завдання	
16	Тема 12. Теоретичні засади вивчення якості трудового життя	3	1	4	<p>Л: Теоретичні засади вивчення якості трудового життя (4)</p> <p>ПЗ: Концепція якості трудового життя у західній теорії. Концепція якості трудового життя: порівняльний аналіз православної моделі праці і сучасних західних теорій. Фактори формування та шляхи підвищення якості трудового життя. Оцінка якості трудового життя. Щодо класифікації потреб людини та їх ролі у мотивації праці. Методика оцінки якості трудового життя, задоволеності різними сторонами трудової діяльності, управлінням і організаційною культурою. (2)</p>	<p>Н: аналітичні завдання.</p> <p>О: індивідуальне опитування</p>

17	Тема 13. Підходи до управління культурою організації. Формування організаційної культури	3	1	3	Л: Підходи до управління культурою організації. Формування організаційної культури (4) ПЗ: Підходи до управління культурою організації. Принципи і етапи формування організаційної культури. Методи формування організаційної культури. Основні заходи з формування культури організації. Методи підтримки організаційної культури.. (2)	
18	Тема 14. Методи зміни організаційної культури.	3	1	3	Л: Методи зміни організаційної культури. (4) ПЗ: Необхідність оновлення організаційної культури. Чинники та механізми зміни організаційної культури. Механізми та методи зміни організаційної культури. Етапи реорганізації організаційної культури.. (2)	
	Розрахункова робота			10	ПЗ6 захист РР	О: індивідуальне опитування
	Залік			6		
Всього		36	18	66		

6. Самостійна робота здобувача вищої освіти

Навчальним планом передбачено 66 години самостійної роботи. На самостійну роботу вноситься: підготовка до аудиторних занять, до виконання модульної контрольної роботи, виконання розрахункової роботи, підготовка до складання семестрового контролю у формі заліку.

Вид самостійної роботи, обсяг годин на виконання

№ з/п	Обсяг годин	Вид самостійної роботи
1	2	3
1	46	Підготовка до аудиторних занять
2	4	Підготовка до виконання модульної контрольної роботи
3	10	Виконання розрахункової роботи
4	6	Підготовка до складання семестрового контролю у формі заліку
Разом	66	

Політика та контроль

7. Політика навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Відвідування занять та поведінка на заняттях. Відвідування лекцій, практичних занять, а також відсутність на них, не оцінюється, однак, є рекомендованим, оскільки на них викладається теоретичний та практичний матеріал та розвиваються навички, необхідні для найбільш ефективного освоєння дисципліни. Бали за присутність на лекціях та практичні заняття не додаються, але вагома частина рейтингу здобувача вищої освіти формується через активну участь на лекціях та виконання завдань, що даються на практичних заняттях. Тому пропуск лекцій та практикумів не дає можливість отримати здобувачу вищої освіти бали у семестровий рейтинг.

Заохочувальні та штрафні бали. Активність здобувача вищої освіти на заняттях, його готовність до дискусій та участь в обговоренні навчальних питань може бути оцінена заохочувальними балами на розсуд викладача.

Заохочувальні бали студент також може отримати за поглиблене вивчення окремих тем курсу, що може бути представлене у вигляді наукових тез, наукової статті, есе, презентації тощо; за участь у студентських олімпіадах та конкурсах наукових робіт згідно тематики курсу. Штрафні бали з дисципліни не передбачаються.

Захист індивідуального семестрового завдання передбачено у вигляді стислої доповіді за виконаним завданням, та відповідей на запитання. За форс-мажорних обставин, що зумовили нестачу часу, індивідуальне семестрове завдання зараховується за результатами представленої готової роботи та із урахуванням відповідей на запитання викладача щодо виконаної роботи, поставлених в індивідуальному порядку. Для здобувачів вищої освіти у освітньо-професійній програмі яких передбачено виконання РР мають здати її у визначений викладачем термін. РР студенти мають захищати у формі особистої бесіди (відповідей на питання) з викладачем.

Пропущені контрольні заходи. Якщо контрольні заходи пропущені з поважних причин (хвороба чи вагомі життєві обставини), здобувачу вищої освіти надається можливість додатково скласти контрольне завдання протягом найближчого часу. В разі порушення термінів і невиконання завдань з неповажних причин, здобувач вищої освіти, який не набрав 40 балів під час семестру, не допускається до складання заліку в основну сесію. Детальніше за посиланням: <https://kpi.ua/files/n3277.pdf>

Процедура оскарження результатів контрольних заходів. Здобувачі вищої освіти мають можливість підняти будь-яке питання, яке стосується процедури контрольних заходів та мають право оскаржити результати контрольних заходів, але обов'язково аргументовано, пояснивши з яким критерієм не погоджуються відповідно до оціночного листа та/або зауважень.

Академічна доброчесність. Політика та принципи академічної доброчесності визначені у розділі 3 Кодексу честі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». Детальніше: <https://kpi.ua/code>.

Норми етичної поведінки. Норми етичної поведінки здобувачів вищої освіти і працівників визначені у розділі 2 Кодексу честі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». Детальніше: <https://kpi.ua/code>.

Позааудиторні заняття. В межах вивчення навчальної дисципліни за бажанням здобувача вищої освіти передбачається участь в олімпіадах, конференціях, форумах, круглих столах, написанні статей тощо.

8. Види контролю та рейтингова система оцінювання результатів навчання (PCO)

Оцінювання передбачає застосування рейтингової системи другого типу згідно Положення про систему оцінювання результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (PCO-1) (<https://osvita.kpi.ua/node/37>). Максимальний сумарний рейтинг за курс – 100 балів. Нижня межа позитивного оцінювання кожного контрольного заходу складає 60% від його рейтингового балу.

Стартовий рейтинг (протягом семестру) включає бали, які здобувач вищої освіти отримує за: виконання завдань по практичних заняттях; відповіді; виконання модульної контрольної роботи; виконання розрахункової роботи.

Контрольні заходи та критерії їх оцінювання

8.1. Поточний контроль

8.1.1. Робота на практичних заняттях (тах 36 балів)

1. Відповіді на практичних заняттях: відповіді на запитання з теми лекції, участь в дискусіях, у тому числі за результатами опрацювання кейсів, обговореннях, відповіді під час усного опитування, аналітичні доповіді (2 бали x18).

Розрахунок за одну відповідь:

- 2- активна робота, повні відповіді під час опитування;
- 1.5 -плідна робота, часткові відповіді під час опитування;
- 1 - робота з доповненням до відповідей інших здобувачів;
- 0 пасивність

2. Опрацювання аналітичних навчальних завдань: аналітичні, навчальні завдання, у тому числі, виконані під час роботи у малих групах з презентацією результатів на практичних заняттях (4 завдання – тах 20 балів).

Розрахунок за одне завдання:

- 5 балів – якісно виконане завдання, результати обґрунтовані і доведені;
- 4 балів – наявні певні недоліки у виконанні завдання, які суттєво не впливають на його результат;
- 3 бали – завдання виконано з неточностями, що мають вплив на обґрунтування результату;
- 0 балів – завдання не виконане

8.1.2. Модульна контрольна робота (тах 20 балів)

Модульна контрольна робота складається з двох частин (контрольна робота 1 (10 балів) та контрольна робота 2 (10 балів).

Розрахунок балів за одну контрольна роботу:

- 9..10 балів – повна відповідь (не менше 90 % потрібної інформації);
- 7..8 балів – достатньо повна відповідь (не менше 75 % потрібної інформації) або повна відповідь з незначними неточностями;
- 5..6 балів – неповна відповідь (не менше 60 % потрібної інформації) та незначні помилки;
- 0..4 балів – відповідь становить 0-59%

Результат контрольного заходу для здобувача, який не з'явився на нього, оцінюється нульовим балом.

8.1.3. Розрахункова робота (тах 24 балів).

Розрахунок балів за виконання розрахункової роботи:

- 23-24 балів – розрахункову роботу виконано у повному обсязі з належним аналізом та обґрунтуванням отриманих даних;
- 22-23 балів – розрахункову роботу виконано у повному обсязі з незначними помилками, які суттєво не впливають на її результат;
- 18-21 балів – розрахункову роботу виконано з помилками, які мають вплив на її результат, обґрунтування та висновки;
- 14-17 балів – розрахункову роботу виконано не у повному обсязі, є грубі помилки у розрахунках, отримані дані не обґрунтовано;
- 0 балів – розрахункову роботу не зараховано, наявний плагіат, дублювання з іншими роботами або розрахункову роботу не виконано

8.2. Календарний контроль.

Календарний контроль проводиться двічі на семестр.

- 7 тиждень - Умова отримання атестації: поточний рейтинг не менше 15 балів. Складено модульну контрольну роботу – частину 1, отримано завдання з розрахункової роботи, виконано не менше ніж 40 % з обсягу завдань;
- 14 тиждень - Умова отримання атестації: поточний рейтинг не менше 25 балів. Складено модульну контрольну роботу – частину 2 виконано розрахункову роботу та подано її на перевірку.

8.3. Семестровий контроль (залік).

Умовою допуску до заліку є виконання навчальних завдань, розрахункової роботи та модульної контрольної роботи. Залік отримується здобувачем без додаткових випробувань, якщо сума набраних балів не менша за 60. Здобувач, який у семестрі отримав більше 60 балів, але бажає підвищити свій результат, може взяти участь у заліковій контрольній роботі. У цьому разі остаточний результат складається із балів, що отримані на заліковій контрольній роботі. Здобувачі, які виконали всі умови допуску до заліку та мають рейтингову оцінку менше 60 балів складають залікову контрольну роботу. Остаточний результат складається із балів, що отримані на заліковій контрольній роботі та виконання розрахункової роботи. Залікова контрольна робота проводиться на останньому за розкладом занятті з дисципліни.

Заліковий білет містить чотири завдання, які оцінюються у 76 балів.

Кожне запитання оцінюється з 19 балів за такими критеріями:

- «відмінно» – повна відповідь (не менше 90% потрібної інформації), надані відповідні обґрунтування та особистий погляд – 17 - 19 балів;
- «добре» – достатньо повна відповідь (не менше 75% потрібної інформації), що виконана згідно з вимогами до рівня «умінь», або незначні неточності) – 14...16 балів;
- «задовільно» – неповна відповідь (не менше 60% потрібної інформації, що виконана згідно з вимогами до «стереотипного» рівня та деякі помилки) – 11...13 балів;
- «незадовільно» – незадовільна відповідь – 0 балів.

Максимальний бал за курс – 100 балів.

Відповідність рейтингових балів оцінкам за університетською шкалою:

Кількість балів	Оцінка
-----------------	--------

100-95	Відмінно
94-85	Дуже добре
84-75	Добре
74-65	Задовільно
64-60	Достатньо
Менше 60	Незадовільно
Не виконані умови допуску	Не допущено

9. Додаткова інформація з дисципліни (освітнього компонента)

Перелік питань, які виносяться на семестровий контроль розміщено у дистанційному курсі, а також продубльовано у силабусі.

Методичні вказівки до виконання індивідуального завдання містяться у Навчально-методичному комплексі дисципліни, що розміщено в Електронному архіві наукових та освітніх матеріалів КПІ ім. Ігоря Сікорського (ela.kpi.ua).

У рейтинг здобувача можуть бути зараховані сертифікати проходження очних або дистанційних курсів за тематикою курсу на платформах Prometheus та Coursera.

Робочу програму навчальної дисципліни (силабус):

Складено доцентом кафедри економіки і підприємництва, к.е.н., доцентом, С.О. Кириченко

Ухвалено кафедрою економіки і підприємництва (протокол № 22 від 18.06.2024 р.)

Погоджено Методичною комісією факультету менеджменту та маркетингу (протокол № 10 від 24.06.2024 р.)