

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

ЗАТВЕРДЖЕНО

на засіданні кафедри
готельного, ресторанного бізнесу
і крафтових технологій
Протокол №1 від 01.09.2025 р.



ПОГОДЖЕНО

Проректор з навчально-методичної роботи

Каріна НЕМАШКАЛО

**ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА
У ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ**

робоча програма навчальної дисципліни (РПНД)

Галузь знань
Спеціальність
Освітній рівень
Освітня програма

**Ж Транспорт та послуги
Ж2 Готельно-ресторанна справа та кейтеринг
перший (бакалаврський)
Готельно-ресторанна справа**

Статус дисципліни
Мова викладання, навчання та оцінювання

**вибіркова
українська**

Розробник:
д.т.н., доцент

Віталій БЕЗСОННИЙ

Завідувач кафедри
готельного, ресторанного
бізнесу і крафтових
технологій

Оксана ДАВИДОВА

Гарант програми

Віталій БЕЗСОННИЙ

**Харків
2026**

ВСТУП

Навчальна дисципліна «Організаційна культура у готельно-ресторанному бізнесі» є фундаментальною вибірковою дисципліною професійного циклу, що спрямована на формування управлінських компетентностей нового покоління для роботи в умовах Індустрії 5.0. Її вивчення дозволяє здобувачам трансформувати розуміння організаційної культури від сукупності «традицій та свят» до усвідомлення її як стратегічного операційного активу. Саме сильна культура стає тим «невидимим двигуном», що забезпечує адаптивність бізнесу до криз, стимулює інноваційність персоналу та гарантує сталий розвиток підприємства у довгостроковій перспективі.

В умовах динамічної глобальної цифровізації, стрімкого поширення економіки вільної зайнятості (Gig Economy) та зростання вимог стейкхолдерів до соціальної відповідальності (ESG), заклади гостинності та кейтерингу стикаються з безпрецедентними викликами. Традиційні ієрархічні моделі управління втрачають ефективність. Сучасний менеджер повинен володіти мистецтвом формування ефективної культури не лише в стабільних, гомогенних колективах готелів, але й у динамічних, тимчасових проєктних командах кейтерингу, де критично важлива швидкість консолідації. Він має інтегрувати цифрові інструменти комунікації, зберігаючи при цьому людяність сервісу (High Tech – High Touch), та забезпечувати інклюзивність у мультикультурному середовищі, перетворюючи розбіжності на конкурентну перевагу.

Об'єктом вивчення навчальної дисципліни є складна соціально-технічна екосистема підприємств готельно-ресторанного бізнесу та кейтерингу. Ця система охоплює не лише традиційні цінності, норми та поведінкові моделі, але й цифрові комунікації, віртуальні спільноти співробітників та нові принципи взаємодії у форматі «людина-технологія-людина».

Предметом вивчення є інструменти та механізми діагностики, цілеспрямованого формування та трансформації організаційної культури в умовах невизначеності. Особлива увага приділяється впливу культури на управління клієнтським досвідом (CX), підвищення мотивації та залученості як штатного, так і тимчасового персоналу, а також забезпеченню стратегічної стійкості та репутаційної безпеки бізнесу.

Метою дисципліни є формування у здобувачів вищої освіти системного управлінського мислення та прикладних навичок моделювання організаційної культури як ключового драйвера сервісної якості, успішної цифрової трансформації та побудови привабливого HR-бренду в індустрії гостинності.

Основними завданнями дисципліни є:

1) концептуалізація культури 5.0, глибоке розуміння еволюції організаційної культури в епоху штучного інтелекту, де технології виконують рутинну роботу, а культура фокусується на творчості, емпатії та людиноцентричності;

2) диференціація підходів, опанування специфіки формування культури в різних бізнес-моделях: від стабільності та процедурності стаціонарних закладів

(готелі, ресторани) до гнучкості та адаптивності мобільних сервісів (кейтеринг, івент-обслуговування);

3) крос-культурний менеджмент, розвиток навичок управління різноманіттям (Diversity & Inclusion), запобігання конфліктам та побудова ефективної взаємодії в мультикультурних та інтернаціональних командах, що є нормою для сучасного ринку;

4) ESG-орієнтація, імплементація принципів сталого розвитку (Environmental, Social, Governance) та екологічної відповідальності в корпоративну ДНК підприємства, перетворюючи «зелені» ініціативи з маркетингового ходу на спосіб мислення персоналу;

5) управління гібридними командами, засвоєння методів швидкої соціалізації та адаптації (Rapid Onboarding) тимчасового персоналу (Gig-працівників), забезпечення їх лояльності та відповідності стандартам бренду навіть при короткостроковій співпраці;

6) цифрова етика та гігієна: формування навичок ефективної та безпечної комунікації в цифровому середовищі, управління репутацією бренду роботодавця в соціальних мережах та месенджерах;

7) емоційне лідерство, розвиток емоційного інтелекту (EQ) керівника як основи для створення психологічно безпечного клімату, профілактики вигорання та впровадження комплексних програм добробуту (Well-being) для персоналу.

Дисципліна безпосередньо спрямована на реалізацію компетентнісного потенціалу спеціальності J2 «Готельно-ресторанна справа та кейтеринг», забезпечуючи фахову готовність випускників до роботи в висококонкурентному, технологічному та глобалізованому середовищі, де культура є визначальним фактором успіху.

Результати навчання та компетентності, які формує навчальна дисципліна визначено в табл. 1.

Таблиця 1

Результати навчання та компетентності, які формує навчальна дисципліна

Результати навчання	Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач вищої освіти
PH 06	ЗК 03, ЗК 05
PH 13	СК 05, СК13
PH 16	СК 14
PH 17	ЗК 05, СК 04

де PH06. Аналізувати, інтерпретувати і моделювати на основі існуючих наукових концепцій сервісні, виробничі та організаційні процеси готельного та ресторанного бізнесу.

PH13. Визначати та формувати організаційну структуру підрозділів, координувати їх діяльність, визначати їх завдання та штатний розклад, вимоги до кваліфікації персоналу.

PH 16. Виконувати самостійно завдання, розв'язувати задачі і проблеми, застосовувати їх в різних професійних ситуаціях та відповідати за результати своєї діяльності.

PH17. Аргументовано відстоювати свої погляди у розв'язанні професійних завдань при організації ефективних комунікацій зі споживачами та суб'єктами готельного та ресторанного бізнесу.

ЗК03. Здатність навчатися та оволодівати новими знаннями.

ЗК05. Здатність працювати в команді.

СК04. Здатність формувати та реалізовувати ефективні зовнішні та внутрішні комунікації на підприємствах сфери гостинності, навички взаємодії.

СК13. Здатність здійснювати планування, управління і контроль діяльності суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу.

СК14. Здатність формувати новаторські ідеї у сфері гостинності та реалізовувати їх у міжнародному, мультикультурному середовищі.

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Зміст навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Концептуальні засади та архітектура культури в індустрії гостинності

Тема 1. Організаційна культура в епоху Індустрії 5.0: Еволюція та нові смисли

Еволюція концепцій організаційної культури: від традиційних ієрархічних моделей до екосистемного підходу. Вплив глобалізації та VUCA/BANI світу на трансформацію культури гостинності. Концепція «Індустрія 5.0»: синергія технологічної ефективності та людиноцентричності. Організаційна культура як стратегічний нематеріальний актив підприємства. Специфіка культурного середовища в секторі HORECA: відмінності між готельним бізнесом, ресторанною справою та кейтерингом. Місія, візія та ціннісні декларації (Credo) як фундамент корпоративної ідентичності.

Тема 2. Типологія культур: Порівняльний аналіз готельних мереж та кейтерингових компаній

Класичні типології організаційних культур (К. Камерона і Р. Куїнна, Ч. Хенді) у прикладному аспекті індустрії гостинності. Дихотомія культурних профілів: ієрархічна стабільність та процедурність готелів (культура Ієрархії/Клану) проти адаптивної гнучкості та мобільності кейтерингу (культура Адхократії/Ринку). Вплив бізнес-моделі на формування культурного коду.

Діагностика поточного та бажаного стану культури за допомогою інструменту OSAI. Поняття «культурного розриву» та методи його подолання.

Тема 3. Крос-культурний інтелект (CQ) та управління різноманіттям (Diversity & Inclusion)

Мультикультурність як норма сучасної індустрії гостинності. Модель культурних вимірів Г. Хофстеде та її застосування в управлінні інтернаціональними командами. Поняття крос-культурного інтелекту (CQ). Політика різноманіття та інклюзивності (Diversity & Inclusion): гендерні, вікові, етнічні та релігійні аспекти. Особливості комунікації в мультикультурному середовищі кухні та сервісу. Запобігання міжетнічним конфліктам та формування толерантного робочого середовища.

Тема 4. Культура сталого розвитку (ESG) та етичного лідерства

ESG-стандарти (Environmental, Social, Governance) як основа сучасної ціннісної системи бізнесу. Екологічна свідомість персоналу: від сортування відходів до філософії «Zero Waste» в операційній діяльності кейтерингу. Етичне лідерство та корпоративна соціальна відповідальність. Антикорупційна культура та політика прозорості. Формування «Зеленого кодексу» (Green Code) поведінки працівників. Відповідальне споживання та етичні ланцюги постачання як елементи культури.

Змістовий модуль 2. Людина в системі культури: Комунікації, Добробут, Мотивація

Тема 5. Культура в умовах Gig Economy: Управління тимчасовим та мобільним персоналом

Феномен економіки вільної зайнятості (Gig Economy) в івент-індустрії та кейтерингу. Специфіка формування лояльності у тимчасових працівників (фрілансерів, аутстафінг). Виклики «подвійної культури»: взаємодія ядра постійних працівників та мобільної периферії. Технології швидкого онбордінгу (Rapid Onboarding) та експрес-навчання цінностям бренду перед заходами. Інструменти цифрового інструктажу та управління мобільними бригадами.

Тема 6. Емоційний інтелект (EQ) та культура добробуту (Well-being)

Емоційна праця в сфері гостинності та її вплив на психологічний стан персоналу. Поняття емоційного інтелекту (EQ) лідера як фактора створення психологічно безпечного середовища. Стрес-менеджмент та методи профілактики професійного вигорання. Корпоративні програми добробуту (Well-being): ментальне здоров'я, баланс робота/життя, фізична активність. Культура емпатії та взаємопідтримки в команді.

Тема 7. Цифрова культура та внутрішні комунікації

Вплив цифрової трансформації на організаційну поведінку. Поняття цифрової культури та цифрового етикету (Netiquette). Внутрішні соціальні

мережі, месенджери та платформи управління завданнями як середовище існування культури. Кібергігієна та безпека корпоративних даних. Етичні аспекти використання штучного інтелекту в HR-процесах. Протидія токсичності в цифрових каналах комунікації.

Тема 8. Сервісна культура та клієнтоорієнтованість: Від стандартів до цінностей

Сутність сервісної культури та її відмінність від технології обслуговування. Модель «Service Profit Chain»: взаємозв'язок задоволеності персоналу та лояльності гостей. Повноваження (Empowerment) персоналу на самостійне вирішення проблем гостей. Клієнтоорієнтованість як базова цінність. Проектування досвіду гостя (Customer Journey Map) крізь призму культури персоналу. Культура відновлення сервісу (Service Recovery) після помилок.

Змістовий модуль 3. Інструменти управління та трансформації

Тема 9. Мотивація та залученість (Engagement) через спільні цінності

Еволюція теорій мотивації в контексті поколінь (X, Y, Z). Ціннісна пропозиція роботодавця (EVP - Employee Value Proposition). Нематеріальна мотивація та культура визнання (Recognition). Гейміфікація в управлінні персоналом: використання ігрових механік, рейтингів та бейджів для підвищення залученості лінійного персоналу. Психологічний контракт між працівником та організацією.

Тема 10. Бренд роботодавця (HR-бренд) та управління репутацією

Взаємозв'язок внутрішньої організаційної культури та зовнішнього бренду роботодавця. Співробітники як бренд-амбасадори компанії. Управління репутацією на ринку праці: моніторинг відгуків на спеціалізованих платформах та в соціальних мережах. Сторітелінг в HR-брендингу: трансляція цінностей через історії успіху. Використання соціальних медіа (TikTok, Instagram) для просування культури компанії.

Тема 11. Креативний менеджмент та культура інновацій (Intrapreneurship)

Створення середовища для інновацій в жорстко регламентованій індустрії гостинності. Поняття внутрішнього підприємництва (Intrapreneurship): ініціативність та відповідальність за результат. Дизайн-мислення як інструмент вирішення сервісних проблем. Культура експериментів та толерантність до помилок як умова розвитку. Подолання бар'єрів креативності в традиційних ієрархіях.

Тема 12. Стратегічне управління змінами та оцінка ефективності культури

Життєвий цикл організації та динаміка культури. Моделі управління змінами (Дж. Коттер, ADKAR) при ребрендингу, злитті або впровадженні нових

технологій. Психологія опору змінам та методи його подолання. Ключові метрики ефективності культури: eNPS (Employee Net Promoter Score), індекс щастя, плинність кадрів. ROI корпоративної культури: оцінка впливу на фінансові показники бізнесу.

Перелік практичних занять за навчальною дисципліною наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Перелік практичних занять

Назва теми та/або завдання	Зміст практичного заняття (теми, кейси, тренінги)
<p>Тема 1. Практичне заняття 1 Аналіз культурного ДНК світових лідерів</p>	<p>Деконструкція місій, візій та ціннісних декларацій (Credo) брендів (Ritz-Carlton, Hilton, DO & CO). Порівняння декларованих цінностей з реальними відгуками працівників на Glassdoor (цифровий аудит репутації роботодавця).</p>
<p>Тема 2. Практичне заняття 2 Діагностика культурного профілю (OCAI)</p>	<p>Симуляційна гра: студенти діагностують культуру умовного 5-зіркового готелю (ієрархія) та стартапу з доставки їжі (адхократія). Визначення розривів між «поточним» та «бажаним» станом культури за методикою К. Камерона і Р. Куїнна.</p>
<p>Тема 3. Практичне заняття 3 Тренінг міжкультурної компетентності</p>	<p>Розбір кейсів (Critical Incidents) конфліктів у мультикультурних колективах кухні та сервісу. Розробка політики інклюзивності для готелю. Рольове моделювання вирішення конфліктів на релігійному та етнічному ґрунті.</p>
<p>Тема 4. Практичне заняття 4 Розробка «Зеленого кодексу» (Green Code)</p>	<p>Створення набору поведінкових норм для персоналу щодо мінімізації харчових відходів (Food Waste) та енергоспоживання. Аудит екологічності кейтерингового івенту. Розробка чек-листа еко-відповідальності для офіціанта.</p>
<p>Тема 5. Практичне заняття 5 Створення експрес-адаптаційного пакету (Onboarding)</p>	<p>Розробка 15-хвилинного тренінгу та чек-листа цінностей для найманих офіціантів (gig-працівників) перед великим банкетом. Створення сценарію відео-інструктажу для мобільного додатку.</p>
<p>Тема 6. Практичне заняття 6</p>	<p>Відпрацювання технік емпатичного слухання та надання зворотного зв'язку за методом сендвіча. Проектування кімнати відпочинку та програми</p>

Майстерня емоційного лідерства	відновлення (Well-being) для персоналу нічних змін.
Тема 7. Практичне заняття 7 Аудит системи внутрішніх комунікацій	Аналіз ефективності цифрових каналів комунікації (Telegram, Slack, CRM). Розробка правил комунікації в робочих чатах («Netiquette») для запобігання токсичності та інформаційному шуму.
Тема 8. Практичне заняття 8 Проектування Customer Journey Map (CJM)	Створення карти шляху гостя очима персоналу. Визначення точок контакту, де культура персоналу має вирішальний вплив на враження гостя. Рольові ігри Service Recovery (відновлення сервісу після помилки).
Тема 9. Практичне заняття 9 Розробка системи нематеріальної мотивації	Створення сценаріїв гейміфікації (змагання, бейджі, рейтинги) для підвищення залученості лінійного персоналу. Розробка макету «Дошки пошани 2.0» у цифровому середовищі підприємства.
Тема 10. Практичне заняття 10 Аналіз HR-бренду	Моніторинг та аналіз присутності готельних брендів у соціальних мережах (TikTok/Instagram). Створення контент-плану для просування культури компанії серед потенційних молодих кандидатів (Gen Z).
Тема 11. Практичне заняття 11 Воркшоп з дизайн-мислення	Генерація ідей для покращення внутрішнього сервісу в кейтерингу (Intrapreneurship). Аналіз культурних бар'єрів для впровадження інновацій. Розробка прототипу рішення для оптимізації роботи бек-офісу.
Тема 12. Практичне заняття 12 Стратегічна сесія «Трансформація»	Розробка плану комунікації змін при впровадженні AI-роботів або нових стандартів у ресторані. Розрахунок eNPS (Employee Net Promoter Score) та розробка дій щодо його підвищення.

Перелік самостійної роботи за навчальною дисципліною наведено в табл. 3.

Перелік самостійної роботи

Назва теми та / або завдання	Зміст
Тема 1-12	Вивчення лекційного матеріалу
Тема 1-12	Підготовка до практичних занять
Тема 1-12	Виконання компетентнісно-орієнтованих завдань
Тема 1-12	Підготовка до контрольних робіт

Кількість годин лекційних і практичних занять, та годин самостійної роботи наведено в робочому плані (технологічній карті) з навчальної дисципліни.

МЕТОДИ НАВЧАННЯ

У процесі викладання навчальної дисципліни для набуття визначених результатів навчання, активізації освітнього процесу передбачено застосування таких методів навчання, як:

Словесні (лекція (Тема 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9), проблемна лекція (Тема 10, 11, 12)).

Наочні (демонстрація (Тема 1-12)).

Практичні (практична робота (Тема 1-12), дискусії (Тема 1-12)).

ФОРМИ ТА МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ

Університет використовує 100 бальну накопичувальну систему оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти.

Поточний контроль здійснюється під час проведення лекційних, та практичних занять і має на меті перевірку рівня підготовленості здобувача вищої освіти до виконання конкретної роботи і оцінюється сумою набраних балів: максимальна сума – 100 балів; мінімальна сума – 60 балів.

Підсумковий контроль включає семестровий контроль.

Семестровий контроль проводиться у формі екзамену.

Підсумкова оцінка за навчальною дисципліною визначається сумуванням всіх балів, отриманих під час поточного контролю та екзамену.

Під час викладання навчальної дисципліни використовуються наступні контрольні заходи:

Поточний контроль: комплексно-орієнтовні завдання (36 балів), письмові контрольні роботи (24 балів).

Семестровий контроль: екзамен (40 балів).

Більш детальну інформацію щодо системи оцінювання наведено в робочому плані (технологічній карті) з навчальної дисципліни.

Приклад екзаменаційного білета та критерії оцінювання для навчальної дисципліни.

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
Спеціальність «Готельно-ресторанна справа та кейтеринг»
Освітня програма «Готельно-ресторанна справа»
Навчальна дисципліна «Організаційна культура у готельно-ресторанному бізнесі»

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 1

Завдання 1 (тестове). (10 балів)

Запитання 1: У чому полягає ключова відмінність концепції «Індустрія 5.0» від попередніх етапів розвитку в контексті організаційної культури?

- A) Повна заміна персоналу роботами
- B) Синергія технологічної ефективності та людиноцентричності, де культура фокусується на творчості
- C) Відмова від цифрових технологій на користь ручної праці
- D) Зосередження виключно на максимізації прибутку

Запитання 2: Який тип організаційної культури за типологією К. Камерона і Р. Куїнна є найбільш характерним для класичних готельних мереж зі строгою процедурністю?

- A) Адхократія (Adhocracy)
- B) Ринок (Market)
- C) Ієрархія (Hierarchy)
- D) Клан (Clan)

Запитання 3: Для чого використовується інструмент OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument)?

- A) Для розрахунку собівартості страв
- B) Для діагностики поточного та бажаного стану організаційної культури
- C) Для оцінки санітарного стану кухні
- D) Для перевірки фінансової звітності

Запитання 4: Що означає термін «Gig Economy» (економіка вільної зайнятості) в івент-індустрії та кейтерингу?

- A) Залучення виключно штатного персоналу на довічний найм
- B) Залучення тимчасового та мобільного персоналу (фрілансерів) для виконання короткострокових завдань
- C) Використання волонтерської праці
- D) Економіка, що базується на бартерному обміні

Запитання 5: Яка мета технології Rapid Onboarding (швидка адаптація) у кейтерингу?

- A) Довготривале навчання персоналу протягом 3 місяців

В) Експрес-навчання цінностям бренду та інструктаж тимчасових працівників перед заходом

С) Звільнення працівників, які не пройшли випробувальний термін

Д) Оформлення пенсійного страхування

Запитання 6: Що вимірює показник eNPS (Employee Net Promoter Score)?

А) Задоволеність клієнтів стравами

В) Чистий прибуток підприємства

С) Лояльність співробітників та їх готовність рекомендувати компанію як місце роботи

Д) Рівень харчових відходів

Запитання 7: У чому сутність моделі «Service Profit Chain» (Ланцюжок прибутку сервісу)?

А) Зниження витрат на персонал веде до збільшення прибутку

В) Існує прямий взаємозв'язок між задоволеністю персоналу, лояльністю гостей та прибутковістю бізнесу

С) Прибуток залежить тільки від маркетингового бюджету

Д) Автоматизація процесів повністю нівелює роль персоналу

Запитання 8: Що передбачає «Зелений кодекс» (Green Code) поведінки працівників?

А) Носіння уніформи зеленого кольору

В) Дотримання норм екологічної відповідальності, мінімізації відходів та енергозбереження

С) Використання тільки готівкового розрахунку

Д) Заборону на вживання м'яса

Запитання 9: Що таке «Intrapreneurship» (внутрішнє підприємництво) в готельно-ресторанному бізнесі?

А) Відкриття власного бізнесу після звільнення

В) Ініціативність співробітників, які діють як підприємці всередині компанії, створюючи інновації

С) Корупційні схеми всередині компанії

Д) Аутсорсинг послуг

Запитання 10: Яка модель управління змінами включає етапи створення відчуття терміновості та формування коаліції реформ?

А) Модель 5 сил Портера

В) Модель Дж. Коттера

С) SWOT-аналіз

Д) Піраміда Маслоу

Завдання 2 (евристичне). (30 балів)

Запитання 1: Проведіть порівняльний аналіз організаційних культур стаціонарного 5-зіркового готелю та мобільної кейтерингової компанії, використовуючи типологію К. Камерона і Р. Куїнна. Обґрунтуйте, чому для одних важлива культура Ієрархії, а для інших – Адхократії.

Запитання 2: Розкрийте роль Емоційного інтелекту (EQ) лідера та корпоративних програм добробуту (Well-being) у профілактиці професійного

вигорання персоналу HoReCa. Наведіть приклади заходів для підтримки ментального здоров'я працівників нічних змін.

Запитання 3: Охарактеризуйте поняття «Бренд роботодавця» (Employer Brand) та поясніть роль сторітелінгу в HR-брендингу. Як закладам гостинності використовувати соціальні мережі (TikTok, Instagram) для залучення молодих талантів (Gen Z) та трансляції своїх цінностей?

Критерії оцінювання

Підсумкові бали за екзамен складаються із суми балів за виконання всіх завдань, що округлені до цілого числа за правилами математики.

Алгоритм вирішення кожного завдання включає окремі етапи, які відрізняються за складністю, трудомісткістю та значенням для розв'язання завдання. Тому окремі завдання та етапи їх розв'язання оцінюються відокремлено один від одного таким чином:

Завдання 1 (тестове). (0-10 балів).

Критерії оцінювання при відповіді на тестові запитання:

За кожну правильно надану відповідь здобувач отримує 1 (один) бал.

Завдання 2 (евристичне). (0-30 балів)

Критерії оцінювання при відповіді на евристичне завдання:

26-30 – Здобувач правильно дав відповідь на завдання, вміє пояснити методологію та зміст застосовуваного понятійного апарату. Вміє аргументувати свої думки.

21-25 – Здобувач показує знання методології тематики евристичного завдання та змісту застосовуваного понятійного апарату. Проте допущені окремі незначні помилки.

16-20 – Здобувач показує знання методології евристичного завдання. Проте допущені помилки не дають можливості зробити правильні висновки.

11-15 – Здобувач частково розв'язує евристичне завдання та може аргументувати свою відповідь, але помиляється у використанні понятійного апарату.

6-10 – Здобувач частково відповів на евристичне завдання, але не спромігся аргументувати свою відповідь, помилився у використанні методології та понятійного апарату.

0-5 – Здобувач взагалі не дав відповідь на евристичне завдання

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Логінова К. С. Теоретичні основи визначення поняття «Організаційна культура» / К. С. Логінова, А. Б. Стоянова // Сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку бізнесу, фінансово-кредитних та облікових систем, 16 травня 2025 р. – Харків, 2025. – С. 475-476. <https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/36488>
2. Мельник А. О. Розгляд різноманітних наукових інтерпретацій феномену організаційної культури / А. О. Мельник // Менеджмент ХХІ століття: проблеми і перспективи: матеріали XV Всеукр. наук.-практ. конф., 23 жовтня 2025 р. : тези допов. / М-во освіти і науки України, УНУ, ф-т менеджменту. – Умань : ВІЗАВІ, 2025. – С. 176 – 180. <https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/37735>
3. Лідерство та управління командами. Методичні рекомендації до виконання практичних завдань для здобувачів вищої освіти всіх спеціальностей першого (бакалаврського) рівня [Електронний ресурс] / уклад. Г. В. Назарова, В. М. Лугова ; Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця. — Електрон. текстові дан. (954 КБ). — Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2025. — 94 с.: іл. — Загол. з титул. екрану. — Бібліогр. : с. 77-80. <https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/35790>
4. Коноваленко А. Ю. До питання удосконалення внутрішньої корпоративної комунікації в компаніях ресторанного бізнесу / А. Ю. Коноваленко, науковий керівник: Г. В. Старкова // Модернізація та сучасні українські і світові наукові дослідження: матеріали ІХ Міжнародної студентської наукової конференції, м. Житомир, 16 травня 2025 р. / ГО «Молодіжна наукова ліга». — Вінниця: ТОВ «УКРЛОГОСГруп», 2025. — С. 63–64. <https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/36338>
5. Шерстюк Р., Стойко І., Паляниця В. Організаційна культура управління: адхократія, компетентність і лідерство. Соціально-економічні проблеми і держава. 2022. Вип. 1 (26). С. 37-45. <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2022/22srpkil.pdf>
6. Маслій А., Білявська Ю. Організаційна культура підприємства в умовах війни. *Collection of Scientific Papers «ЛОГОΣ»*, 2024 (May 24, 2024; Zurich, Switzerland), 78–79. <https://doi.org/10.36074/logos-24.05.2024.015>
7. Глива С., Передало Х. Корпоративна культура: значимість, функції та цінності. Економіка та суспільство, 2024, (61). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-137>
8. Коханюк Я. Корпоративна культура як інструмент трансформації аграрних підприємств в умовах євроінтеграції. Вчені записки Університету «КРОК», 2025 (1(77)), 388–397. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-77-388-397>

Додаткова

9. Войтенко О. Організаційна культура як чинник професійного благополуччя особистості. Вісник Національного університету оборони України, 2024. 77(1), 38–44. <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/291593>

10. Драгунова В. В. Організаційна культура в закладі вищої освіти. Імідж сучасного педагога, 2024. 1(214), 47–52. <https://isp.pano.pl.ua/article/view/296536>

11. Finger R. Digital innovations in European agriculture: A sustainability perspective. European Review of Agricultural Economics, 2023. 50(4), 1277–1298. <https://doi.org/10.1093/erae/jbad021>

12. Kokov D., Ivanova T., Petrov S. The relationship between corporate governance and performance in European agricultural companies. Agricultural Economics, 2023. 69(4), 210–225. Retrieved from <https://agricecon.agriculturejournals.cz>

13. Šūmane S., Kunda I. Organizational culture and sustainable farm management. Sustainability, 2023 15(7), 3782. <https://doi.org/10.3390/su15073782>

Інформаційні ресурси

14. Організаційна культура у готельно-ресторанному бізнесі (241 спец.) – [Електрон. ресурс] : Сайт ПНС ХНЕУ ім. С. Кузнеця. – Режим доступу : <https://pns.hneu.edu.ua/course/view.php?id=11872>

15. Centre for Economic Strategy. European integration of the Ukrainian agri-sector: Challenges and opportunities. – [Електрон. ресурс] . – Режим доступу : <https://ces.org.ua>

16. European Initiative for Sustainable Development in Agriculture (EISA). (2023). Sustainable agriculture and corporate culture in the EU framework. – [Електрон. ресурс] . – Режим доступу : https://en.wikipedia.org/wiki/European_Initiative_for_Sustainable_Development_in_Agriculture