



Course of study (code) / Назва дисципліни (шифр)	Менеджмент персоналу IU0733BMNPR	
Academic year / Навчальний рік - Семестр	2022/2023 – 2 семестр	
Course of study / Назва спеціальності	073 Менеджмент	
Educational program / Освітня програма Education - ECTS / Рівень – Кредити Status / Статус Learning language / Мова навчання	«Менеджмент» Перший (бакалаврський) рівень – 4 ECTS Обов'язкова Українська	
Author / Укладач	Макаренко Віта Олександрівна, кандидат економічних наук, доцент, Державний університет економіки і технологій, e-mail: <a href="mailto:makarenko_vo@kneu.dp.ua">makarenko_vo@kneu.dp.ua</a> , <a href="http://orcid.org/0000-0002-5424-5084">http://orcid.org/0000-0002-5424-5084</a> моб. +38097 481 47 16	
Консультації	вт, 14.00-15.00	

#### A. OBJECTIVE OF THE SUBJECT / МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Метою курсу – є формування системи знань з теорії та практики керування персоналом різноманітних організацій; опанування компетентностями, що дозволяють менеджеру здійснювати управлінську, організаційну, методичну, діагностичну та інноваційну діяльність при управлінні персоналом організації з урахуванням розвитку та ефективного використання її кадрового потенціалу в сучасних умовах функціонування підприємства.

#### B. SUBJECT PROGRAM / ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ

##### Тема 1. Менеджмент персоналу як невід'ємна складова організаційного менеджменту.

Основні поняття навчальної дисципліни: «організація», «персонал», «менеджмент», «менеджмент персоналу». Основні показники чисельності персоналу організації: нормативна чисельність, планова чисельність, штатна чисельність, фактична чисельність, облікова чисельність на конкретну дату, середньооблікова чисельність персоналу за звітний період. Склад та структура персоналу організації. Основні характеристики персоналу: стать, вік, освіта, професія, спеціальність, посада, кваліфікація, загальний трудовий стаж, стаж роботи в даній організації. Необхідність постійного моніторингу складу, структури та основних характеристик персоналу.

Сутність менеджменту персоналу та основні напрями його розвитку. Менеджмент персоналу як сфера практичної діяльності. Об'єкти та суб'єкти менеджменту персоналу. Функції менеджменту персоналу. Зв'язок менеджменту персоналу з внутрішнім і зовнішнім середовищем організації. Менеджмент персоналу як галузь науки. Еволюція концепцій і теорій управління персоналом. Актуальні проблеми розвитку менеджменту персоналу, які потребують наукових досліджень на сучасному етапі. Менеджмент персоналу як система, основні елементи системи менеджменту персоналу. Методи менеджменту персоналу: адміністративні, економічні, правові, соціально-психологічні. Нормативно-правове, науково-методичне, інформаційне, кадрове, матеріально-технічне та фінансове забезпечення системи менеджменту персоналу.

##### Тема 2. Стратегія та політика менеджменту персоналу

Стратегія менеджменту персоналу організації: сутність та основні компоненти. Місце стратегії менеджменту персоналу у загальній стратегії організації. Взаємозв'язок стратегії менеджменту персоналу з місією організації, її політикою і конкретними заходами, які повинні бути підпорядковані досягненню загальних стратегічних цілей організації. Характеристика основних стратегій менеджменту персоналу: 1) стратегія підприємництва; 2) стратегія динамічного зростання; 3) стратегія прибутку; 4) стратегія ліквідації; 5) стратегія зміни курсу. Порядок розробки стратегії менеджменту персоналу. Основні обмеження, які враховуються при розробці стратегії менеджменту персоналу: фінансові, матеріальні, соціальні.

Сутність, мета та основні завдання політики менеджменту персоналу. Основні складові політики менеджменту персоналу. Взаємозв'язок стратегії та політики менеджменту персоналу. Зовнішні та внутрішні фактори, які впливають на формування політики менеджменту персоналу. Основні напрямки кадрової політики. Типи кадрової політики залежно від рівня впливу управлінського апарату на кадрову ситуацію в організації. Типи кадрової політики залежно від рівня раціональності. Типи кадрової політики в залежності від джерел покриття кадрової потреби. Порівняльна характеристика відкритої та закритої кадрової політики.

##### Тема 3. Організація роботи служби управління персоналом підприємства.

Сутність поняття «служба управління персоналом». Місце і роль служб управління персоналом в діяльності організації. Функції служби управління персоналом на сучасному етапі. Порівняльний аналіз служб управління персоналом, що працюють за новими та старими кадровими технологіями на підприємствах України. Основні напрями вдосконалення діяльності служб управління персоналом українських підприємств в сучасних умовах. Місце служби управління персоналом в організаційно-управлінській структурі підприємства. Чинники, які впливають на побудову організаційної структури служби управління персоналом. Особливості побудови системи управління персоналом на підприємствах різних організаційно-правових форм. Функціональні обов'язки структурних підрозділів служби управління персоналом. Кадровий склад служб управління персоналом на підприємствах України: кількісна

та якісна характеристика.

Кадрове діловодство в системі менеджменту персоналу. Основні напрями кадрового діловодства. Класифікація документації. Централізована, децентралізована та змішані системи кадрового діловодства.

#### *Тема 4. Планування та формування персоналу організації*

Сутність та основні завдання кадрового планування. Кількісний, якісний, часовий та просторовий аспекти кадрового планування. Основні етапи та корки процесу кадрового планування. Вплив зовнішніх та внутрішніх чинників на процеси планування персоналу організації. Характеристика основних методів визначення потреб організації в персоналі. Методи прямого розрахунку: метод трудомісткості, метод Розенкранца, метод розрахунку чисельності персоналу за нормами обслуговування. Статистичні методи: кореляційно-регресивний аналіз, економіко-математичне моделювання, метод експертних оцінок.

Основні етапи процесу формування персоналу. Добір кадрів на зовнішньому та внутрішньому ринках праці. Переваги та недоліки внутрішніх та зовнішніх джерел залучення персоналу. Основні способи залучення персоналу: оголошення в середині колективу, пропонування роботи працівникам, яким раніше було відмовлено в робочому місці, оголошення в засобах масової інформації, використання послуг кадрових агентств, Державної служби зайнятості, співпраця з навчальними закладами різних рівнів. Формування кадровими службами баз даних про потенційних претендентів на вакантні робочі місця. Визначення вимог до працівників. Типова структура професіограми. Характеристика найпоширеніших методів, які використовуються в процесі професійного відбору. Укладання трудового договору з працівниками, які успішно пройшли усі стадії професійного відбору.

#### *Тема 5. Управління розвитком персоналу*

Сутність поняття «Розвиток персоналу» у відповідності до сучасних концепцій управління персоналом. Поняття «компетенція персоналу», рівні компетенції персоналу. Основні складові процесу розвитку персоналу.

Основні форми і методи профорієнтаційної роботи з молоддю в країнах пострадянського простору. Необхідність запровадження передового досвіду профорієнтаційної роботи розвинутих країн, зокрема створення спеціалізованих регіональних профорієнтаційних центрів. Загальна та спеціальна професійна орієнтація нових працівників організації. Індивідуальне введення в посаду. Види трудової адаптації та чинники, які на неї впливають.

Первинна професійна підготовка майбутніх робітників в професійно-технічних освітніх закладах. Актуальні проблеми професійно-технічної освіти в Україні. Необхідність запровадження ступеневої підготовки робітників найбільш масових професій. Підготовка висококваліфікованих фахівців в вищих навчальних закладах. Неадекватність формальних показників певного рівня базової освіти та реального рівня інтелектуального потенціалу населення в умовах переходу до системи безперервної освіти. Суперечлива оцінка впливу приватизації та комерціалізації вищої освіти на рівень інтелектуально-творчого потенціалу в постсоціалістичних країнах. Професійна підготовка та перепідготовка працівників на виробництві. Індивідуальна та курсова форми підвищення кваліфікації працівників. Основні недоліки дискретної системи підвищення кваліфікації робітників, яка розповсюджена майже на усіх промислових підприємствах України. Доцільність запровадження «модульної системи» підвищення кваліфікації. Необхідність формування та підтримання атмосфери, яка б стимулювала розвиток творчої активності в робочих групах.

Службова кар'єра працівників. Основні стадії службової кар'єри. Планування службової кар'єри персоналу організації. Модель кар'єрного плато. Основні характеристики кар'єри. Ставлення працівників до кар'єри. Відповідність якостей особистості вимогам кар'єри.

Сутність поняття «кадровий резерв організації». Планування та формування кадрового резерву працівників. Особливості професійної підготовки кадрового резерву менеджерів.

#### *Тема 6. Управління мобільністю персоналу*

Сутність поняття «мобільність персоналу». Потенційна та реальна мобільність. Чинники, які впливають на інтенсивність реальної мобільності персоналу. Види мобільності персоналу: горизонтальна та вертикальна, внутріпрофесійна та міжпрофесійна, внутріфірмова та міжфірмова, внутрігалузєва та міжгалузєва, внутрірегіональна та міжрегіональна. Негативні наслідки мобільності для організації. Позитивні сторони мобільності. Мобільність персоналу як важливий засіб постійної гармонізації динамічних особистих потреб працівників з не менш динамічними потребами виробництва. Професійна ротація працівників.

Основні групи чинників, які впливають на плинність персоналу. Задоволеність працівників працею як індикатор потенційної плинності. Ситуація на ринку праці та її вплив на плинність персоналу. Основні способи регулювання плинності персоналу. Необхідність постійного удосконалення мотиваційного потенціалу робочих місць – необхідна умова стабілізації персоналу. Аналіз основних показників зовнішньої мобільності персоналу.

#### *Тема 7. Використання трудового потенціалу персоналу організації*

Функціонування та розвиток підприємницької організації як складної системи взаємопов'язаних між собою і з оточуючим соціально-економічним середовищем процесів, спрямованих на реалізацію основних завдань підприємства. Взаємозв'язок організаційних і управлінських процесів. Внутрісистемні та зовнішні взаємозв'язки окремих метапроцесів функціонування та розвитку підприємницької організації. Роль і місце персоналу організації у здійсненні організаційних і управлінських процесів.

Горизонтальна та вертикальна координація діяльності персоналу. Регламентация діяльності персоналу. Проблема досягнення ситуаційного компромісу між жорсткістю та однозначністю організаційного регламентування та необхідністю забезпечення певного простору для організаційної ініціативи та творчості, між організаційною стабільністю і дисципліною та творчою ініціативою в оцінці ефективності діяльності та стимулювання менеджерів

різних рівнів.

Поняття робочого часу як універсальної міри кількості праці. Законодавче регулювання робочого часу. Режими праці та відпочинку. Гнучкі робочі графіки. Основні показники використання робочого часу працівників. Облік робочого часу та аналіз ефективності його використання.

Система оцінювання персоналу: поняття, основні елементи. Етапи здійснення процесу оцінювання персоналу. Критерії оцінювання персоналу. Описові, порівняльні та комплексні методи оцінювання персоналу. Модель комплексної оцінки персоналу.

Ефективність використання трудового потенціалу організації. Два підходи до визначення ефективності: 1) співставлення розміру отриманого ефекту та суми витрат, які обумовили цей ефект (оцінка результативності функціонування системи). 2) співвідношення кінцевого корисного результату, який досягнутий в процесі функціонування системи до заздалегідь запланованих бажаних показників у відповідності з поставленими цілями організації. Сутність поняття «ефективність менеджменту персоналу». Основні складові ефективності менеджменту персоналу. Основні показники економічної ефективності менеджменту персоналу. Організаційна та соціальна ефективність менеджменту персоналу.

#### Тема 8. Управління трудовою мотивацією персоналу.

Сутність понять «мотив», «стимул», «мотивація». Структура мотивації праці. Основні важелі, за допомогою яких регулюють трудову мотивацію працівників: 1) ціннісно-орієнтаційне регулювання, 2) адміністрування, 3) стимулювання. Види стимулювання: 1) грошові винагороди; 2) додаткові соціальні пільги; 3) визнання, престиж, влада; 4) поліпшення умов праці; 5) моральні стимули.

Теорії мотивації. Школа «наукового управління». Психологічні теорії. Змістовні теорії мотивації. Теорія мотивації А. Маслоу. Теорія МакКлекланда. Теорія Херцберга. Процесуальні теорії мотивації. Теорія очікування. Теорія справедливості. Модель Портера-Лоулера. Теорії «Х», «Y», «Z».

Матеріальна мотивація трудової діяльності. Аналіз факторів, які впливають на стимулюючий ефект грошових винагород. Престижно-статусна роль грошових винагород і додаткових соціальних пільг.

Аналіз ролі соціально-престижних і творчих стимулів у регулюванні трудової діяльності. Система соціально-статусних винагород. Формування і підтримка атмосфери змагальності, трудового суперництва. Гуманізація трудової діяльності. Розвиток творчих починань у праці. Залучення працівників організації до процесу розробки і прийняття управлінських рішень.

Інші методи нематеріальної мотивації працівників: запровадження гнучких робочих графіків, заохочення працівників вільним часом; планування ділової кар'єри працівників; різноманітні форми підвищення інформованості працівників про діяльність організації (випуск довідників співробітника, внутріфірмові публікації, проведення зустрічей керівництва з працівниками тощо).

#### Тема 9. Соціальне партнерство в організації

Сутність соціального партнерства. Об'єктивні умови необхідності виникнення соціального партнерства. Суб'єкти соціального партнерства та засоби їх впливу на формування трудових відносин між найманим працівником і роботодавцем.

Основні моделі трудових відносин в сучасному організаційному підприємстві: 1) деспотичний авторитаризм; 2) патріархальний патерналізм; 3) неопатерналізм; 4) конфліктне партнерство; 5) конструктивне партнерство; 6) влада трудящих. Особливості формування трудових відносин на українських підприємствах.

Система регулювання соціально-трудова відносин в розвинутих країнах. Особливості регулювання соціально-трудова відносин в Україні. Механізм колективно-договірного регулювання трудових відносин як головний засіб зміцнення соціального партнерства. Поняття «Колективна угода» та «колективний договір». Основні сфери діяльності, які регулюють Генеральна, галузеві та регіональні колективні угоди. Основні положення колективного договору. Порядок ведення колективних переговорів та ухвалення колективного договору. Відповідальність сторін за порушення колективного договору.

Основні чинники, які впливають на «економічну силу» партнерів в трудових відносинах: домінування ідеології економічного лібералізму та неоконсерватизму в більшості розвинутих країн; криза ідеалів соціалістичної організації суспільного виробництва; посилення міжнародної конкуренції та міграції робочої сили і робочих місць та ні. Роль профспілок у регулюванні трудових відносин. Причини, які призвели в кінці ХХ – на початку ХХІ століття до зниження ролі профспілок як виразників інтересів найманих працівників: структурні зміни в економіці, які ведуть до швидкого зростання сфери послуг, де позиції профспілок завжди були слабкими та занепад ряду галузей, де позиції профспілок були особливо міцними (гірничо-видобувна, металургійна, автомобілебудування тощо); зменшення кількості та розмірів великих підприємств; збільшення питомої ваги службовців; широке використання різних форм гнучкої зайнятості; поглиблення диференціації в рядах робітників, розвиток процесів індивідуалізації поведінки працівників тощо.

### C. LIST OF COMPETENCIES AND STUDIES TARGETED RESULTS / ПЕРЕЛІК КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ТА ПРОГРАМНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Загальні  
компетентності (ЗК)

- ЗК3. Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу .
- ЗК4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.
- ЗК5. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.
- ЗК8. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.
- ЗК9. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.
- ЗК10. Здатність до проведення досліджень на відповідному рівні.

	ЗК11. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації. ЗК12. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).
Спеціальні (фахові) компетентності (ФК)	СК1. Здатність визначати та описувати характеристики організації. СК3. Здатність визначати перспективи розвитку організації. СК5. Здатність управляти організацією та її підрозділами через реалізацію функцій менеджменту СК6. Здатність діяти соціально відповідально і свідомо. СК7. Здатність обирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту. СК9. Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань. СК10. Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації. СК11. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління
Програмні результати навчання (ПР)	ПР3. Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства. ПР4. Демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень. ПР6. Виявляти навички пошуку, збирання та аналізу інформації, розрахунку показників для обґрунтування управлінських рішень. ПР8. Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації. ПР9. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи. ПР11. Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації. ПР16. Демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним. ПР17. Виконувати дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера.

#### D. SEMESTER PLAN / СЕМЕСТРОВИЙ ПЛАН

Вивчення дисципліни передбачає виконання однієї аудиторної контрольної (модульної) у письмовій формі. Під час виконання студенти мають продемонструвати уміння та навички залучати набуті теоретичні знання до аналізу поставлених в роботі проблемних питань та розв'язувати задачі.

Вивчення дисципліни передбачає виконання індивідуальних завдань. Кожен студент індивідуально виконує наступне завдання, зміст яких, а також методичні вимоги та необхідну інформаційну базу викладач конкретизує під час консультацій. Загальна тематика індивідуальних завдань по окремим модулям учбової програми, яка потім конкретизується та індивідуалізується для окремих студентів викладена в методичних вказівках.

Детальний план проведення практичних занять, завдання для практичних занять, самостійної та індивідуальної роботи містяться в системі MOODLE у наступних методичних вказівках:

1. Методичні рекомендації до практичних занять та самостійної роботи з курсу «Менеджмент персоналу»;
2. Методичні рекомендації для виконання індивідуальної роботи з курсу «Менеджмент персоналу».

#### E. BASIC LITERATURE (OBLIGATORY TEXTBOOKS) / ОСНОВНА ЛІТЕРАТУРА (ОБОВ'ЯЗКОВІ ПІДРУЧНИКИ)

1. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Краматорськ: Центр продуктивності, 1998 Вип. 1. 237с.
2. Жуков В. Скуратівський В. Соціальне партнерство в Україні: навч. посібник. К: вид-во УАДУ, 2001. 200 с.
3. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навчальний посібник. К., 2000.
4. Закон України «Про колективні договори і угоди». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
5. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text>
6. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
7. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 1998.
8. Крамаренко В.І. Управління персоналом фірми: Навчальний посібник. К: ЦУЛ, 2003. 272с..
9. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник.– К.: Конлор, 2003.
10. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін. К: КНЕУ, 2004. 398 с
11. Мокряк В.Л., Лобанова А.С., Мокряк Е.В. Світ. Україна. Кривбас. Динаміка основних показників соціально-економічної статистики (1990-2002 рр.) Навчально-методичний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – Кривий Ріг: «ІВІ», 2003. С. 76-85.
12. Петюх В.М. Управління персоналом: Навч.-метод. посібник для самостійного вивчення дисципліни. К.: КНЕУ, 2000.
13. Управління персоналом корпоративних підприємств гірничо-металургійного комплексу: В.П. Хорольський, М.Л. Цуркан. Монографія. Дніпропетровськ: «Наука і освіта», 2008, 339 с.

#### F. COMPLEMENTARY LITERATURE / ДОДАТКОВА ЛІТЕРАТУРА

14. Щёкин Г. В. Основы кадрового менеджмента. 3-е изд., перераб. и доп. К.: МАУП, 1999.
15. Щёкин Г. В. Теория и практика управления персоналом. К.: МАУП, 1998.
16. Щёкин Г. В. Теория кадровой политики. К.: МАУП, 1997.

Посилання на інформаційні ресурси в Інтернеті, відео-лекції, інше методичне забезпечення

1. GfKUkraine. Звіти за дослідженнями. URL: [http://www.gfk.ua/public\\_relations/useful\\_info/index.ua.html](http://www.gfk.ua/public_relations/useful_info/index.ua.html)

**G. THE MOST IMPORTANT PUBLICATIONS OF THE AUTHOR(S) CONCERNING PROPOSED CLASSES / ОСНОВНІ ПУБЛІКАЦІЇ АВТОРА, ЩО ПОВ'ЯЗАНІ З ТЕМАТИКОЮ ЗАПЛАНОВАНИХ ЗАНЯТЬ**

2. Макаренко В.О., Трикаш В.В. Удосконалення управління мотивацією персоналу підприємства в сучасних умовах на прикладі ПАТ "Кривбасвибхпром". Сучасні виклики і актуальні проблеми науки, освіти та виробництва: матеріали XXI міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Київ, 22 жовтня 2021р.) С.16-26.

3. URL: [https://openscilab.org/wp-content/uploads/2021/10/suchasni-vikliki-i-aktualni-problemi-nauki-osviti-ta-virobnictva-mizhgaluzevi-disputi\\_2021\\_10\\_22.pdf](https://openscilab.org/wp-content/uploads/2021/10/suchasni-vikliki-i-aktualni-problemi-nauki-osviti-ta-virobnictva-mizhgaluzevi-disputi_2021_10_22.pdf)

4. Макаренко В.О., Чайка В.С. Адаптація персоналу як складова формування кадрової політики компанії. Сучасні виклики і актуальні проблеми науки, освіти та виробництва: міжгалузеві диспути: *матеріали XI міжнародної науково-практичної інтернет-конференції* (м. Київ, 11 грудня 2020 р.). Київ, 2020. С. 223-234. URL: [https://openscilab.org/wp-content/uploads/2020/12/suchasni-vikliki-i-aktualni-problemi-nauki-osviti-ta-virobnictva\\_2020\\_12\\_11\\_tezy.pdf](https://openscilab.org/wp-content/uploads/2020/12/suchasni-vikliki-i-aktualni-problemi-nauki-osviti-ta-virobnictva_2020_12_11_tezy.pdf)

5. Макаренко В.О., Чайка В.С. Розробка програм адаптації персоналу на основі моделювання. Сучасні виклики і актуальні проблеми науки, освіти та виробництва: міжгалузеві диспути: матеріали XI міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Київ, 11 грудня 2020 р.). Київ, 2020. С.223-234

6. URL: [https://openscilab.org/wp-content/uploads/2020/12/suchasni-vikliki-i-aktualni-problemi-nauki-osviti-ta-virobnictva\\_2020\\_12\\_11\\_tezy.pdf](https://openscilab.org/wp-content/uploads/2020/12/suchasni-vikliki-i-aktualni-problemi-nauki-osviti-ta-virobnictva_2020_12_11_tezy.pdf)

7. Макаренко В.О., Гліньова В.А. Управління персоналом в умовах стратегічного розвитку підприємства. Розвиток банківських систем світу в умовах глобалізації фінансових ринків : *матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції* (9 листопада 2018 року, м. Черкаси). Черкаси: Черкаський інститут ДВНЗ «Університет банківської справи», 2018. С. 149-151 URL: <https://cibs.ubs.edu.ua/rozvytok-bankivskykh-system-svitu-v-umovakh-globalizatsii-finansovykh-ryniv-2018>

8. Certificate - III International Scientific Conference "SOCIETY OF AMBIENT INTELLIGENCE" Ukraine-Uzbekistan-Latvia-Poland. COMPETNSON OF YOUTH BUSINESS-PROJECTS AND START-UPS IN THE FRAMES | other SOURCE-WORK-ID: №293/2020 12-19.05.2020

9. Certificate - III International Scientific Conference "SOCIETY OF AMBIENT INTELLIGENCE" Ukraine-Uzbekistan-Latvia-Poland. Section 1. Business Models, Tols, and Innovations in Digital Tconomy | other SOURCE-WORK-ID: №497/2020 24-25.09.2020

10. Certificate - IV International Scientific Conference "Global Aspects of World Economy and International Relations in Conditions of Economic Instability" Czestochowa - Kryvyi Rih 2019 | other SOURCE-WORK-ID: №091/2019 11-12.04.2019

11. Тайм-менеджмент в системі управління персоналом: теорія та практика впровадження. Науковий вісник Одеського національного університету імені І.І. Мечникова. Серія Економіка т23. С58-64, 2018 | journal-article

12. SOURCE-WORK-ID: №6(71)/ 2018.

**H. PREREQUISITE AND POSTREQUISITE / ПРЕРЕКВІЗИТИ ТА ПОСТРЕКВІЗИТИ**

Дисципліни, які є необхідними передумовами для вивчення зазначеного курсу: «Економіка праці», «Маркетинг», «Менеджмент». Крім того, навчальна дисципліна базується на нормативних та за вибором навчальних дисциплінах і є необхідною для опанування подальших навчальних дисциплін тощо.  
Обов'язкового знання іноземних мов не потребує

**I. SCOPE AND TYPE / КІЛЬКІСТЬ ВІДВЕДЕНИХ ГОДИН ТА ФОРМА ПРОВЕДЕННЯ ЗАНЯТЬ**

	Денна	Заочна
Лекції	18	8
Практичні (лабораторні)	36	8
Самостійна робота студента (СРС)	54	92
Індивідуально-консультативна робота (ІКР)	12	12
Курсова робота	–	–

**J. CURRENT AND FINAL EVALUATION / ПОТОЧНЕ ТА ПІДСУМКОВЕ ОЦІНЮВАННЯ**

	Денна	Заочна
Поточний контроль, в т.ч.:	50	50
оцінювання під час аудиторних занять	10	5
виконання контрольних (модульних) робіт	25	25
виконання і захист завдань самостійної роботи	10	10
науково-дослідницька робота	5	10
Підсумковий контроль (екзамен)	50	50
Разом	100	100



Шкала балів	Оцінка за 4-бальною шкалою	Шкала ECTS
90 – 100	Відмінно	A
80 – 89	Добре	B
70 – 79		C
66 – 69		D
60 – 65	Задовільно	E
21 – 59	незадовільно з можливістю повторного складання екзамену (заліку)	FX
0 – 20	незадовільно з можливістю вивчення дисципліни за індивідуальним графіком у формі додаткової індивідуально-консультаційної роботи.	F

#### K. CODE OF CONDUCT OF THE COURSE / КОДЕКС ПОВЕДІНКИ ПІД ЧАС ВИВЧЕННЯ КУРСУ

Для успішного проходження курсу та складання контрольних заходів необхідним є виконання наступних обов'язків:

- ❖ не запізнюватися на заняття;
- ❖ не пропускати заняття (як лекційні, так і практичні), в разі хвороби мати довідку або її ксерокопію;
- ❖ самостійно опрацювати весь лекційний матеріал та ресурси для самостійної роботи;
- ❖ при підготовці есе, есе-рефлексії на статтю, що запропонована вам для читання (див. семестровий план), оцінюється якість та оригінальність наведених вами аргументів. Есе повинно бути надіслано до 16:00 у попередній день перед семінаром. Усі повинні обов'язково підготувати есе, а його відсутність з будь-яких причин не може бути виправданням.
- ❖ конструктивно підтримувати зворотній зв'язок з викладачем на всіх етапах проходження курсу (особливо під час виконання індивідуальних проектів);
- ❖ своєчасно і самостійно виконувати всі передбачені програмою лабораторні та практичні завдання;
- ❖ брати очну участь у контрольних заходах;
- ❖ будь-яке відтворення результатів чужої праці (включаючи практичну роботу над командним проектом), в тому числі використання завантажених з Інтернету матеріалів, як власних результатів, кваліфікується, як порушення норм і правил академічної доброчесності, та передбачає притягнення до відповідальності у порядку, визначеному чинним законодавством.

#### L. METHODS OF CONDUCTING / МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Для формувань компетентностей застосовуються такі методи навчання:

*вербальні/словесні* (лекція, пояснення, розповідь, бесіда);

*наочні* (спостереження, ілюстрація, демонстрація);

*практичні* (різні види практичних завдань, вирішення кейсів, виконання графічних робіт, проведення експерименту, практики);

*пояснювально-ілюстративний*, який передбачає пред'явлення готової інформації викладачем та її засвоєння студентами;

*метод проблемного викладу*;

*дослідницький*.

#### M. TOOLS, EQUIPMENT AND SOFTWARE / ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

мультимедійний клас з ПК, цифровий проектор

[Zoom](#) – хмарна платформа для відео і аудіо конференцій та вебінарів

ZELIS - система призначена для тестування знань студентів в двох режимах: автоматизований контроль знань та тестування по бланкам.

#### N. STUDENT RESOURCES, MOOC PLATFORMS / ЦИФРОВІ РЕСУРСИ ДЛЯ СТУДЕНТІВ ТА ВІДКРИТІ ДИСТАНЦІЙНІ ОНЛАЙН КУРСИ

Студентам пропонується доступ до навчальних матеріалів дисципліни - moodle.kneu.dp.ua:

[Coursera](#) – безкоштовні онлайн-курси з різних дисциплін, у разі успішного закінчення яких користувач отримує сертифікат про проходження курсу.

[EdX](#) – онлайн-курси від закладів вищої освіти.

[Prometheus](#) — український громадський проєкт масових відкритих онлайн-курсів.

#### O. FEEDBACK/ ЗВОРОТНІЙ ЗВ'ЯЗОК

Електронні листи є найкращим способом зв'язатися з керівником курсу, і, будь ласка, додайте шифр групи в темі листа. Якщо ви відправите мені електронне повідомлення, надайте мені 24 години, щоб відповісти. Якщо ви не отримаєте відповідь, протягом зазначеного терміну, відправте листа повторно.

#### P. ACADEMIC HONESTY/ АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ

Державний університет економіки і технологій очікує від студентів розуміння та підтримання високих стандартів академічної чесності. Приклади академічної не доброчесності включають такі: плагіат, зловживання інформацією із застарілих джерел мережі. Очікується, що вся робота, виконана відповідно до вимог курсу, є власною роботою студента. Під час підготовки роботи, яка відповідає вимогам курсу, студенти повинні відрізнити власні ідеї від



інформації, отриманої з інших джерел. Без попереднього письмового схвалення викладачем, студенти можуть не подавати один і той же звіт двічі.

Політика щодо академічної доброчесності в Державному університеті економіки і технологій регламентується Положенням про академічну доброчесність (Затверджено вченою радою ДУЕТ, Протокол №5 від 28.01.2021 р.)

**APPROVED / ЗАТВЕРДЖЕНО**

Укладач

**ЗАТВЕРДЖЕНО:**

Кафедрою управління бізнесом  
Протокол № 8 від 10 січня 2023 року  
В.о. завідувача кафедри

Науково-методичною радою Державного університету  
економіки і технологій  
Протокол № 7 від 25 січня 2023 року

Віта МАКАРЕНКО

Тетяна ПЕТРИШИНА