



HR-МЕНЕДЖМЕНТ (ПО 05)

Робоча програма навчальної дисципліни (Силабус)

Реквізити навчальної дисципліни

Рівень вищої освіти	<i>Перший (бакалаврський)</i>
Галузь знань	07 Управління та адміністрування
Спеціальність	073 Менеджмент
Освітня програма	Логістика
Статус дисципліни	Обов'язкова
Форма навчання	Очна
Рік підготовки, семестр	2 курс, 3 семестр
Обсяг дисципліни	4 кредити / 120 годин (лекції – 18 годин, практичні заняття – 36 годин, СР – 66 годин)
Семестровий контроль/ контрольні заходи	Залік / мкр, РР
Розклад занять	Згідно розкладу http://roz.kpi.ua
Мова викладання	Українська
Інформація про керівника курсу / викладачів	Лектор: к.е.н., доцент кафедри менеджменту, Шкробот Маріна Володимирівна (shkrobotmarina@ukr.net)
Розміщення курсу	На платформі дистанційного навчання «Сікорський»

Програма навчальної дисципліни

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

Метою викладання дисципліни «HR-менеджмент» – ознайомити студентів з основними завданнями і змістом HR-менеджменту, літературою з питань теорії та практики кадрової роботи на підприємствах, а також допомогти їм у самостійній роботі з вивчення проблеми з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу підприємства, проблем HR-менеджменту як цілісною системою цілеспрямованого впливу на кадровий склад організації для забезпечення ефективної діяльності колективу і задоволення результатами праці.

Предмет курсу:

Предметом вивчення є управління персоналом, набуття студентами теоретичних та практичних навичок з управління персоналу на підприємствах різних форм власності з урахуванням специфіки їх функціонування в умовах ринкових відносин..

Викладення курсу зорієнтоване на формування у студентів таких **компетентностей**:

ЗК 04 – Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях

ЗК 11 – Здатність до адаптації та дії в новій ситуації

СК 07 – Здатність обирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту

СК 09 – Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань

СК 10 – Здатність оцінювати виконані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації

СК 14 – Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності

СК 15 – Здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички

Завдання курсу реалізуються через досягнення наступних **програмних результатів навчання**:

ПРН 04 – Демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень

ПРН 08 – Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації;

ПРН 09 – Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи

ПРН 10 – Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації

ПРН 14 – Ідентифікувати причини стресу, засобів адаптації себе та членів команди до стресової ситуації, засобів до її нейтралізації

ПРН 15 – Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності

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

Пререквізити: Менеджмент.

3. Зміст навчальної дисципліни

Тема 1. HR-менеджмент в системі менеджменту організації

Тема 2. HR-менеджмент як соціальна система

Тема 3. HR політика організації

Тема 4. HR планування в організаціях

Тема 5. Професійний набір і використання персоналу

Тема 6. Організація діяльності та функції HR служб

Тема 7. Формування колективу організації

Тема 8. Згуртованість та соціальний розвиток колективу

Тема 9. Оцінювання та атестація персоналу

Тема 10. Управління процесом розвитку та рухом персоналу

Тема 11. Управління процесом вивільнення персоналу

Тема 12. Соціальне партнерство на підприємстві

Тема 13. Ефективність HR-менеджменту

4. Навчальні матеріали та ресурси

Базова література

1. HR-менеджмент. Навчально-методичний комплекс дисципліни [Електронний ресурс] : навчальний посібник для студентів спеціальності 073«Менеджмент» / КПІ ім. Ігоря Сікорського ; уклад.: М. В. Шкробот, Л. Л. Ведута – Електронні текстові дані (1 файл: 961,5 Кбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. – 75 с. <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/36829> Гриф метод ради протокол № 2 від 01.10.2020р
2. HR-менеджмент. Конспект лекцій [Електронний ресурс] : навчальний посібник для студентів спеціальності 073 «Менеджмент» / КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: М. В. Шкробот, Л. Л. Ведута – Електронні текстові дані (1 файл: 5,01 Мбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. – 270 с. <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/36828> Гриф метод ради протокол № 2 від 01.10.2020р
3. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с.
4. Брич В., Борисяк О., Білоус Л., Галиш Н. Трансформація системи управління персоналом підприємств: монографія / В. Брич, О. Борисяк, Л. Білоус, Н. Галиш. -Тернопіль: ВПЦ «Економічна думка ТНЕУ», 2020. - 212 с.
5. Управління персоналом : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О.А. Хілуха, П.М. Косінський; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ЛНТУ, 2023. – 414 с.

Додаткова література :

1. Дяків О.П., Островерхов В.М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. – 288 с.
2. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с.
3. Mondal, Subhra & Virgilio, Francesca & Das, Subhankar. (2021). HR Analytics and Digital HR Practices. DOI 10.1007/978-981-16-7099-2.
4. Kale, Hritik & Aher, Dilip & Anute, Nilesh. (2022). HR Analytics and its Impact on Organizations Performance. https://www.researchgate.net/publication/362678194_HR_Analytics_and_its_Impact_on_Organizations_Performance
5. Ahmad, Zohaib & Masood, Pakistan & Gul, Warda & Sadiq, Imran & Ansari, Fatima. (2022). Impact of HR Practices Gap on Organizational Performance: Intervening effect of Employee Participation and HR Uncertainty. Indian Journal of Economics and Business. 20. 1265-1278.
6. Кодекс законів про працю України (зі змінами та допов. № 322-08 від 28.09.2024). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
7. Закон України Про зайнятість населення № 5067-VI допов. Від 03.09.2024 Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
8. Про колективні договори і угоди: Закон України (зі змінами та допов. № 3356-12 від 11.12.2022). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
9. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України (зі змінами та допов. № 137/98-ВР від 06.11.2022). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>
10. Про оплату праці: Закон України (зі змінами та допов. № 108/95-ВР від 24.08.2024) Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
11. Про охорону праці: Закон України (зі змінами та допов. № 2694-XII від 24.08.2024) Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

Інформаційні ресурси

1. Портал «Менеджмент». URL: <https://www.management.com.ua/>
2. HR журнал «Pritula academy». URL: <https://pritula.academy>
3. Happy Monday — платформа з розвитку кар'єри. URL: <https://happymonday.ua>
4. «Делойт» в Україні. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk.html>

Навчальний контент

5. Методика опанування навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Методи навчання і форми оцінювання

Викладання та опановування освітньої компоненти ґрунтується на ряді методів навчання:

основні методи навчання: лекції проблемного характеру, практичні заняття, консультації, написання модульної контрольної роботи, робота з навчально-методичною літературою і інформаційними ресурсами;

загальні методи навчання: проблемного викладу, інформаційно-рецептивний, проблемно-пошуковий, евристичний;

спеціальні методи навчання: кейс метод, робота в малих групах, методи вирішення творчих завдань, презентації, дискусія.

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 4, ПРН 8, ПРН 9, ПРН 10, ПРН 14, ПРН 15	Лекції проблемного характеру, практичні заняття, консультації, написання розрахункової роботи, робота з навчально-методичною літературою і інформаційними ресурсами. <i>Загальні методи навчання:</i> проблемного викладу, інтерактивний, проблемно-пошуковий, евристичний. <i>Спеціальні методи навчання:</i> кейс метод, робота в малих групах, методи вирішення творчих завдань, презентації, дискусія, метод індивідуальних навчально-дослідних завдань (під час виконання розрахункової роботи).	Рейтингова система оцінювання, яка передбачає накопичення балів за: відповіді на лекційних та практичних заняттях, виконання навчальних завдань, доповіді, модульну контрольну роботу, розрахункову роботу. Підсумковий контроль – залікова контрольна робота (якщо студент не набрав мін 60 балів)

6. Тематика та структурно-логічна побудова курсу

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

Тиждень навчання	Назва розділів, тем	Розподіл годин				Опис занять	Навчальна діяльність та оцінювання
		Л	П	С	Σ		
1	Тема 1. HR-менеджмент в системі менеджменту організацій	1	2	4	7	Л.1.1 HR-менеджмент в системі менеджменту організацій	Н: дискусія О: тестування
						П.1 Предметі зміст курсу «HR-менеджмент»	
2	Тема 2. HR-менеджмент як соціальна система	1	2	4	7	Л 1.2. HR-менеджмент як соціальна система	Н: дискусія, доповіді, презентація О: тестування
						П.2 Система HR-менеджменту.	
3	Тема 3. HR політика	2	2	3	7	Л.2 HR політика компанії. Місце та значення в системі стратегічного управління підприємства	Н: дискусія, доповіді, О: тестування
						П.3 Організація діяльності персоналу	
4	Тема 4. HR планування в організаціях	2	2	3	7	Л.3. Сутність та зміст HR планування в системі HRM	Н: дискусія, доповіді, задачі О: тестування
						П 4 Аналіз структури персоналу організації	
5	Тема 5. Професійний набір і використання персоналу	2	2	3	7	Л.4 Підбір, підготовка персоналу. Розподіл персоналу	Н: дискусія, доповіді, презентація О: тестування
						П 5. Професійний набір і використання персоналу	
6	Тема 6. Організація діяльності та функції HR служб	2	2	3	7	Л.5. Місце та значення HR служб в системі HRM	Н: дискусія, доповіді, презентація О: тестування
						П.6. Організація діяльності та функції HR служб	
7	Тема 7. Формування колективу організації	1	2	4	7	Л.6.1. Формування колективу організації . Особливості формування колективну від стадії ЖЦ компанії	Н: дискусія, доповіді, презентація О: тестування
						П.7 Методика формування малих груп в організації	
8	МКР		2	4	6	Передбачає теоретичні, тестові та аналітичні завдання	Оцінювання за Т. 1-7
9	Тема 8. Згуртованість та соціальний розвиток колективу	1	2	4	7	Л.6.2 Значення та вплив процесів соціального розвитку на рівень згуртованості	Н: дискусія, доповіді, презентація О: тестування
						П. 9. Мотивація і стимулювання	
10-11	Тема 9. Оцінювання та	2	4	2	8	Л. 7. Система оцінки якостей управлінського персоналу	Н: дискусія, доповіді, презентація О: тестування

	атестація персоналу					П. 10. Оцінка результатів праці персоналу організації П. 11. Оцінка витрат організації на персонал	
12-13	Тема 10. Управління процесом розвитку та рухом персоналу	1	4	4	9	Л. 8.1. Професійний розвиток та побудова кар'єри П. 12. Розвиток персоналу П. 12-13. Навчання персоналу	Н: дискусія, доповіді, презентація О: тестування
14	Тема 11. Управління процесом вивільнення персоналу	1	2	4	7	Л. 8.2. Процес вивільнення, як невід'ємна складова процесу HRM П. 14. Дисциплінарні відносини	Н: дискусія, доповіді, презентація О: тестування
15-16	Тема 12. Соціальне партнерство в організації.	1	4	4	9	Л. 9.1. Соціальне партнерство в системі менеджменту компанії. П.15-16. Завдання системи соціального партнерства	Н: дискусія, доповіді, презентація О: тестування
17	Тема 13. Ефективність HR-менеджменту	1	2	4	7	Л.9.2. Оцінка діяльності HR-менеджменту П.17. Ефективне використання персоналу	Н: дискусія, доповіді, презентація О: тестування
	РР			10	10	Представлення результатів дослідження	Оцінювання виконання РР, презентації результатів у формі доповіді
18	Залік		2	6	8	Оголошення рейтингу, написання залікової контрольної роботи	
	Всього	18	36	66	120		

Примітка: Л – лекції, П – практичні заняття, Н – навчальна діяльність, О - оцінювання ЗК – загальні компетентності, СК – спеціальні компетентності, ПРН – програмні результати навчання

7. Самостійна робота студента/аспіранта

Самостійна робота студентів передбачає самостійне опрацювання додаткових матеріалів курсу, підготовку до практичних занять, виконання домашніх завдань, проведення міні-досліджень, виконання творчих завдань, підготовку до проведення ділової гри, до модульної контрольної роботи, написання та захисту розрахункової роботи та підготовку до складання заліку за потреби чи за бажанням підвищити рейтинг. Обсяги часу на виконання самостійної роботи становить 66 години.

Розрахункова робота виконується на базі теоретичних знань і практичного досвіду, отриманих студентом протягом усього терміну навчання і самостійної роботи. обов'язковою вимогою є виконання роботи на матеріалах конкретного підприємства. Розрахункова робота, яка оформлена неохайно, нерозбірливо написана, не структурована, списана з чужого матеріалу, може бути оцінена низькими балами без права на доопрацювання.

Розрахункова робота повинна бути оформлена у відповідності до таких вимог: виконана з використанням сучасних комп'ютерних технологій, відповідати вимогам представленим в НМК з дисципліни

8. Політика навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Відвідування занять та норми поведінки. Відвідування занять є вільним, бали за присутність на лекціях та практичних заняттях не додаються. Втім, вагома частина рейтингу формується через активну участь у заходах на практичних заняттях, а саме за участі у ділових іграх, аналізі конкретних ситуацій, груповій та індивідуальній роботі. Тому пропуск практичного заняття знижує можливість здобувача отримати рейтингові бали.

Користуватись мобільним телефоном на заняттях можна лише у беззвучному режимі. Норми етичної поведінки визначені у Кодексі честі (<https://kpi.ua/code>). В університеті здобувачі мають поводити себе відповідно до Правил внутрішнього розпорядку (<https://kpi.ua/admin-rule>).

Дистанційний режим навчання. У разі запровадження обмежень на відвідування університету, пов'язаних з введенням карантину або режиму воєнного стану в державі, освітній процес проваджується у дистанційному режимі відповідно до Положення про дистанційне навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/188>), Регламенту організації освітнього процесу в дистанційному режимі (<https://profkom.kpi.ua/reglament-organizatsiyi-osvitnogo-protsesu-v-distantstynomu-rezhimi/>) та Регламенту проведення семестрового контролю в дистанційному режимі (<https://osvita.kpi.ua/node/148>).

Дистанційний курс дисципліни розміщено на Платформі дистанційного навчання «Сікорський» (<https://www.sikorsky-distance.org>). Дистанційні заняття проводяться у вигляді онлайн-конференції з використанням програми для організації відеоконференцій **Zoom**. Посилання на конференцію надається здобувачам на початку семестру. Результати оцінювання висвітлюють у АС «Електронний кампус» на особистій сторінці здобувача (<https://ecampus.kpi.ua>).

Політика оцінювання контрольних заходів. Оцінювання контрольних заходів відбувається відповідно до Положення про систему оцінювання результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/node/37>), Положення про поточний, календарний та семестровий контроль результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/32>). Нижня межа позитивного оцінювання кожного контрольного заходу складає не менше 60% від балів, визначених для цього контрольного заходу, а негативний результат оцінюється в 0 балів. Семестровий контроль проводиться у формі екзамену.

Рейтингова оцінка здобувача складається з балів, отриманих здобувачем за результатами заходів поточного контролю, заохочувальних та штрафних балів.

Рейтингова оцінка доводиться до здобувачів на останньому занятті з дисципліни в семестрі. Результати оцінювання висвітлюються у АС «Електронний кампус» на особистій сторінці здобувача (<https://ecampus.kpi.ua>).

Правила зарахування індивідуальних завдань. Обґрунтоване і аргументоване викладення опрацьованої теоретичної, прикладної та аналітичної складової в розрахунковій роботі, аргументоване відстоювання власних висновків.

Заохочувальні та штрафні бали. Заохочувальні бали здобувач може отримати за участь у конкурсах наукових робіт за тематикою дисципліни або за поглиблене вивчення окремих тем, результати якого представлені у вигляді наукових тез, есе, презентації, наукової статті тощо, проходження онлайн курсів за тематикою дисципліни.

Штрафні бали нараховуються за несвоєчасний захист розрахункової роботи до 10 балів.

Заохочувальні та штрафні бали не входять до основної шкали РСО, а їх максимальна сума складає 10 балів.

Політика дедлайнів та перескладань. МКР складаються лише у призначений день. Якщо контрольні заходи, або виконання завдань пропущені з поважних причин (хвороба або вагомі життєві обставини), надається можливість додатково скласти завдання протягом найближчого тижня. Невиконання завдань, а також порушення термінів їх виконання з неповажних причин не надасть можливості набрати відповідні бали рейтингу. Порядок ліквідації академічної заборгованості та перескладання семестрового контролю регулюється Положенням про поточний, календарний та семестровий контроль результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/32>).

Оскарження результатів контрольних заходів. У випадку незгоди здобувача з оцінкою за результатами контрольного заходу, він має право подати апеляцію у день оголошення результатів на ім'я декана факультету за процедурою визначеною Положенням про апеляції (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/182>).

Визнання результатів навчання, набутих у неформальній або інформальній освіті. Порядок визнання таких результатів регламентується Положенням про визнання результатів навчання, набутих у неформальній / інформальній освіті (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/179>). Можуть бути зараховані окремі теми дисципліни. В такому разі здобувач звільняється від виконання відповідних завдань, отримуючи за них максимальний бал відповідно до рейтингової системи оцінювання.

Штрафні бали нараховуються за несвоєчасний захист розрахункової роботи до 10 балів.

Академічна доброчесність. При оцінювання робіт здобувачів особлива увага приділяється дотриманню політики академічної доброчесності (<https://kpi.ua/academic-integrity>). В разі виявлення дублювання робіт, такі роботи отримують нульовий рейтинг. При виявленні значного рівня запозичень в розрахунковій роботі або інших роботах без належного цитування, роботи не оцінюються і повертаються здобувачу на доопрацювання.

Політика використання штучного інтелекту. Використання штучного інтелекту регламентується «Політикою використання штучного інтелекту для академічної діяльності в КПІ ім. Ігоря Сікорського» (<https://osvita.kpi.ua/node/1225>). Усі навчальні завдання з дисципліни мають бути результатом власної оригінальної роботи здобувача. Використання штучного інтелекту для автоматичної генерації відповідей без подальшого їх аналізу та доопрацювання заборонено. Здобувачам не рекомендується покладатися на штучний інтелект, як на єдине джерело інформації. Важливо перевіряти та аналізувати отримані дані з наукових джерел. Усі випадки використання штучного інтелекту для виконання завдань мають бути чітко вказані та задокументовані. Це стосується як використання текстових генераторів, так й інших інструментів штучного інтелекту. Використання штучного інтелекту має відповідати принципам академічної доброчесності. Недотримання цього положення розглядатиметься як порушення академічної етики.

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

Оцінювання передбачає застосування рейтингової системи першого типу згідно Положення про систему оцінювання результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (PCO-1).

Семестровий контроль студента проводять за результатами підсумкового значення рейтингу з дисципліни. Максимальний сумарний рейтинг за курс – 100 балів. Нижня межа позитивного оцінювання кожного контрольного заходу складає 60% від його рейтингового балу.

Контрольні заходи та критерії їх оцінювання:

9.1. Поточний контроль

9.1.1. Доповіді на практичних заняттях – передбачає виконання аналітичних та ситуаційних завдань з презентацією результатів (рейтинговий бал 4, орієнтовна кількість заходів 10):

– 4 бали – завдання виконане без помилок у повному обсязі, усі елементи є обґрунтованими та якісно

представленими;

– 3 бали – наявні певні недоліки у підготовці та/або виконанні завдання, які суттєво не впливають на його

результат;

– 2 бали – завдання виконано з певними помилками, що мають вплив на обґрунтування результату;

– 1 бал – виконання завдання містить значні помилки або виконане частково;

– 0 балів – завдання не виконане.

9.1.2. Робота на лекційних заняттях – передбачає участь у дискусійному обговоренні проблемних питань, відповіді на лекційних заняттях за матеріалом минулої лекції (рейтинговий бал – 2, орієнтовна кількість заходів – 5, максимальний бал – 10):

2 бали – повна відповідь (не менше 90% потрібної інформації);

1 бал – неповна відповідь (не менше 60% потрібної інформації) та незначні помилки;

0 балів – не відповідає вимогам на «задовільно», відповідь не надана.

9.3. Модульна контрольна робота – виконується під час проведення другого календарного контролю (рейтинговий бал – 20, кількість заходів – 1, максимальний бал – 20).

МКР передбачає:

– надання відповіді на 20 тестових питань (рейтинговий бал за кожну правильну відповідь – 0,5);

– надання відповіді на 2 аналітичних завдання відкритого типу (рейтинговий бал 5):

5 балів -- повна відповідь (не менше 90% потрібної інформації);

4 бали -- достатньо повна відповідь (не менше 75% потрібної інформації), або повна відповідь з незначними неточностями;

3 бали -- неповна відповідь (не менше 60% потрібної інформації)

2-0 балів -- не відповідає вимогам на «задовільно», відповідь не надана

9.4. Розрахункова робота передбачає виконання розрахунково-аналітичного завдання відповідно до НМК дисципліни з наступною презентацією результатів (рейтинговий бал – 30, кількість заходів – 1, максимальний бал – 30):

30-25 – продемонстровано творчий підхід до розкриття теми, ґрунтовно розкрито тему, проведені повні розрахунки з економічним обґрунтуванням запропонованих заходів

24-20 – повністю розкрито тему, однак рекомендації та економічне обґрунтування не достатньо розкриті, робота здана не вчасно;

19-15 балів – тему розкрито з певними недоліками, не відображено або не обґрунтовано або власну позицію, робота здана не вчасно;

14-10 балів – тему розкрито фрагментарно або на основі застарілих даних, запропоновані заходи та економічне обґрунтування не достатньо розроблені та опрацьовані, роботу здано не вчасно

9-1 балів – тему розкрито частково на основі компіляції теоретичних матеріалів без власного обґрунтування, власна позиція не відображена, відсутні власні висновки;

0 балів – розрахункова робота не зараховано, наявний плагіат, тему не розкрито.

Для отримання „зараховано” з першого календарного контролю (8 тиждень) студент має мати не менше, ніж 15 балів (за умови, якщо на початок 8 тижня згідно з календарним планом контрольних заходів „ідеальний” студент може отримати 30 балів).

Для отримання „зараховано” з другого календарного контролю (14 тиждень) студент може отримати не менше, ніж 42 балів (за умови, якщо на початок 14 тижня згідно з календарним планом контрольних заходів „ідеальний” студент може отримати 70 балів).

Сума рейтингових балів, отриманих студентом протягом семестру, за умови зарахування розрахункової роботи, переводиться до підсумкової оцінки згідно з таблицею. Якщо сума балів менша за 60, але РР зарахована, студент виконує залікову контрольну роботу. У цьому разі сума балів за виконання залікової контрольної роботи та захисту РР переводиться до підсумкової оцінки згідно з таблицею.

Критерії оцінювання залікової контрольної роботи:

70 – 63 балів – повні відповіді на всі питання або є окремі несуттєві неточності, або не більше трьох помилок в тестових завданнях;

62– 53 балів – присутні неточності в відповідях на теоретичні запитання, є помилки в тестових завданнях або неточності в обґрунтуванні відповіді аналітичного завдання;

52 – 42 балів – неповні відповіді на теоретичні питання та аналітичне завдання, не більше 5 помилок в тестових завданнях;

0 – 41 балів – неповні відповіді на теоретичні запитання, є суттєві помилки в обґрунтуванні аналітичного завдання або відповідь на нього взагалі відсутня, більше 5 помилок в відповідях на тестові запитання.

Залікова контрольна робота складається з:

- 1) 30 тестових завдань закритого типу по 1 балу;
- 2) 3 теоретичних завдання відкритого типу по 7 балів;
- 3) 2 аналітичних завдання відкритого типу по 7 та 12 балів відповідно.

Для отримання студентом відповідних оцінок його рейтингова оцінка переводиться згідно з таблицею:

<i>Кількість балів</i>	<i>Оцінка</i>
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

10. Додаткова інформація з дисципліни (освітнього компонента)

Викладення дисципліни може бути переведено у дистанційній формі в разі введення карантинних обмежень чи інших форм-мажорних обставин на території університету.

В процесі навчання буде використовуватися програмний продукт PeopleForce для проведення деяких аналітичних завдань

Робочу програму навчальної дисципліни (силабус):

Складено доценткою кафедри менеджменту підприємств, к.е.н., доц. Шкробот М.В.

Ухвалено кафедрою менеджменту підприємств (протокол № 18 від 12.06.2024 р.)

Погоджено Методичною комісією ФММ (протокол № 10 від 24.06.2024 р.)