

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 051.00.1/М/ ВК11-2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 1

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою факультету
бізнесу та сфери обслуговування
30 серпня 2023 р.,

протокол № 05



Голова Вченої ради


Галина ТАРАСЮК

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ»**

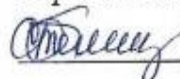
для здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «магістр»
спеціальності 051 «Економіка»
освітньо-професійна програма «Економіка»
факультет бізнесу та сфери обслуговування
кафедра фінансів та цифрової економіки

Схвалено на засіданні кафедри
фінансів та цифрової економіки
28 серпня 2023 р.,
протокол № 09

Завідувач кафедри

 Наталія ВИГОВСЬКА

Гарант освітньо-професійної програми

 Світлана ОБІХОД

Розробник: к.е.н., доцент кафедри фінансів та цифрової економіки,
ТКАЧУК Вячеслав

Житомир
2023–2024 н.р.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 051.00.1/М/ ВК11-2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 2

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 5	Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»	Вибіркова	
Модулів – 2	Спеціальність 051 «Економіка» (освітньо-професійна програма «Економіка»)	Рік підготовки:	
Змістових модулів – 2		1-й	1-й
Загальна кількість годин – 150		Семестр	
		1-й	1-й
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4,0; самостійної роботи студента – 5,4; заочної форми навчання: аудиторних – 1,0; самостійної роботи студента – 8,4.	Освітній ступінь «магістр»	Лекції	
		32 год.	8 год.
		Практичні	
		32 год.	8 год.
		Лабораторні	
		0 год.	0 год.
		Самостійна робота	
86 год.	134 год.		
Вид контролю: залік			

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної та індивідуальної роботи становить:

для денної форми навчання – 42,7 % аудиторних занять / 57,3 % самостійної та індивідуальної роботи;

для заочної форми навчання – 10,7 % аудиторних занять / 89,3 % самостійної та індивідуальної роботи.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 051.00.1/М/ ВК11-2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 3

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Мета навчальної дисципліни «Розвиток управлінських компетенцій» полягає у розвитку компетентності в прийнятті та реалізації управлінських рішень.

Головними **завданнями** навчальної дисципліни є:

- формування чіткого уявлення про структурований процес прийняття рішення;
- розвиток раціонального мислення і оптимального способу дій для досягнення результату;

- освоєння інструментів ефективного прийняття рішення;
- формування рішучості як психологічної якості керівника;
- освоєння інструментів планування і реалізації рішення;
- розвиток здатності до пошуку і прийняття нестандартних рішень в ситуаціях невизначеності.

Студенти будуть **знати**:

- основи управління, включаючи планування, організацію, ведення та контроль. Вони мають знати, як створювати та виконувати стратегії, а також управляти ресурсами та бізнес-процесами;

- техніки ефективного спілкування з колегами, підлеглими, клієнтами та іншими зацікавленими сторонами (стейкхолдерами). Це включає в себе вміння слухати, говорити, писати та використовувати технології для спілкування;

- методи аналізу даних і способи використання статистики та інших інструментів для прийняття управлінських рішень;

- норми етичної поведінки та особливості соціальної відповідальності в управлінській діяльності. Вони мають знати, як враховувати вплив своїх рішень на суспільство та навколишнє середовище;

- особливості стратегічного мислення та способи розвитку довгострокових планів для підприємства. Вони мають розуміти важливість аналізу місцевого ринку та конкурентного середовища;

Також за результатами вивчення дисципліни «Розвиток управлінських компетенцій» студенти будуть **вміти**:

- розробляти стратегічні плани для організацій або проєктів, враховуючи цілі, ресурси, ризики та можливості;

- управляти проєктами від постановки завдань до виконання та оцінювання результатів;

- аналізувати дані та інформацію для прийняття управлінських рішень;

- ефективно розподіляти свій час та приймати рішення в умовах невизначеності;

- ефективно вирішувати конфлікти в організаціях або командах.

Ці знання та вміння є важливими для побудови кар'єри в управлінні та лідерства в різних видах економічної діяльності, включаючи бізнес, громадський сектор та неприбутковий сектор. Розвиток цих навичок допоможе студентам стати більш успішними керівниками та лідерами.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 051.00.1/М/ ВК11-2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 4

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ ТА ЙОГО РЕЗЕРВИ

Тема 1. Актуалізація проблеми професіоналізації менеджменту

Управлінський потенціал. Менеджералізм як особливий науковий напрям вивчення сфери діяльності людини, системи принципів і практичних рекомендацій. Інструменти та технології менеджералізму.

Професія як соціальний інститут. Розподіл праці та наступна професійна диференціація. Професіоналізація управління як процес. Залежність між рівнем професіоналізму сучасного працівника і продуктивністю його праці.

Професіоналізм людини. Технології упорядкування підлеглих з високим творчим потенціалом. Управлінський персонал як носій інтелектуального капіталу.

Рівні ієрархічної системи управління складною організацією. Ознаки професійного статусу. Бар'єри для розвитку соціальних інститутів.

Організація системи мотивації професійного розвитку працівників з використанням сучасних теорій. Теорія спіральної динаміки розвитку свідомості К. Грейвза. Створення в трудовому колективі особливого морально-психологічного клімату.

Тема 2. Сутність, зміст, структура управлінської компетентності керівника

Управлінська компетентність керівника. Основні етапи розвитку управлінської компетентності керівника. Становлення освіти, заснованої на компетенціях.

Якість високопрофесійного працівника. Інтегральна якість особистості. Загальні ознаки професіоналізму керівника.

Управлінська діяльність та її складові. Типи керівників: лінійні та функціональні.

Управлінська компетентність менеджера соціальної сфери. Структура компетентності. Функціонально-рольовий та особистісно-діяльнісний підходи до вивчення управлінської діяльності. Структура управлінської компетентності керівника.

Тема 3. Методичні підходи до оцінювання управлінської компетентності керівників підприємств

Кластери компетенцій для категорії «керівники». Основні етапи оцінювання компетентності.

Управлінський цикл. Особистісні складові управлінської компетентності керівника. Перелік якостей успішного керівника. Перелік найважливіших якостей менеджера.

Властивості організаційного чуття. Психологічна вибірковість. Практично-психологічний розум. Психологічний такт. Соціальна впливовість.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 051.00.1/М/ ВК11-2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 5

Я-концепція як уявлення працівника про себе в ролі суб'єкта професійної діяльності. Стратегія професійного розвитку: примітивного функціонування, кар'єрного сходження, актуалізації себе в професії, творчого самовираження.

Тема 4. Розвиток компетенцій як інструмент забезпечення ефективного управління соціальними проєктами

Соціальний проєкт. Управління проєктами. Процес управління соціальними проєктами. Ефективне управління соціальними проєктами. Принципи успішних соціальних проєктів.

Види компетентності. Ключові компетенції працівників. Ієрархія компетенцій персоналу. Управлінські компетенції, що забезпечують ефективне управління. Склад ключових компетенцій управлінського персоналу соціальних проєктів.

Алгоритмом розвитку компетенцій управлінського персоналу з метою забезпечення ефективності управління соціальними проєктами. Моніторинг досягнутого рівня компетенцій.

Тема 5. Організація віддаленої роботи проєктної команди в умовах цифрової трансформації бізнесу

Ключові аспекти цифрової трансформації бізнесу: зовнішня комунікація; бізнес-модель; проєктні процеси; бережливе (ощадливе) виробництво; робота з даними; внутрішні комунікації та взаємини.

Впровадження інформаційних та телекомунікаційних технологій. Особливості інноваційного проєкту або стартап-проєкту. Завдання побудови проєктної команди.

«Офіси вдома». Віддалена робота та її переваги для компанії. Переваги віддаленої роботи для працівників. Принципи, на яких базується процес організації віддаленої роботи. Організація віддаленої роботи проєктної групи та підвищення її ефективності завдяки застосуванню хмарних технологій.

Проблеми віддаленої роботи команди: труднощі з самоорганізацією у колег; проблема запобігання вигоранню; труднощі, пов'язані з браком спілкування; труднощі в роботі з персоналом; віддалений найм співробітників.

Змістовий модуль 2. ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА УПРАВЛІННЯ ТАЛАНОВИТИМИ СПІВРОБІТНИКАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Тема 6. Формування управлінського потенціалу

Управлінський потенціал підприємства. Підходи в системі управлінського потенціалу підприємства: системний; комплексний; маркетинговий; поведінковий; ситуаційний.

Принципи побудови системи управлінського потенціалу підприємства. Можливості системи управління на підприємстві. Компоненти системи управлінського потенціалу підприємства.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 051.00.1/М/ ВК11-2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 6

Дієздатність управлінського процесу на підприємстві. Ресурси підприємства як компонента системи управлінського потенціалу. Зовнішнє середовище підприємства як системна компонента управлінського потенціалу.

Зворотний зв'язок системи управлінського потенціалу підприємства. Організація управлінського потенціалу підприємства.

Сектори інформаційного простору підприємства: ділова інформація; юридична інформація; інформація для спеціалістів; сервісна інформація; технічні та програмні продукти.

Закони організації, що створюють організаційні засади управлінського потенціалу.

Основні фактори ефективності управління. Процес ускладнення контрольної функції. Оцінювання стану сформованості системи контролю в управлінні підприємствами. щодо Пріоритетності управлінських функцій.

Тема 7. Управління талантами на підприємстві

Талант та його типи. Талановитість людини. Талант особистісний.

HiPo-працівники. Найважливіші характеристики HiPo-працівників. «Номо vulgaris».

Комплексне бачення талант-менеджменту організації. Управління талантами як процес, система і діяльність. Основні проблеми щодо управління талантами. Перспективи управління талантами в сучасних організаціях.

Система управління талантами.

Тема 8. Застосування коучинг-методу в системі управління персоналом організації

Процес управління персоналом. Головна ціль системи управління персоналом.

Продуктивність праці та її фактори.

Сучасні технології управління персоналом: тренінги; професійні консультанти; наставництво (менторство); коучинг.

Коучинг. Суб'єкти коучингу в організації. Об'єкти коучингу. Принципи коучингу.

Етапи проведення процесу коучингу для персоналу організації. Коучинг як метод управління персоналом.

Переваги коучингу для підприємств. Бізнес-коучинг. Цілі коучингу.

Види коучингу: адміністративний коучинг; бізнес-коучинг; Life-коучинг (життєвий коучинг). Значення коучингу в системі мотивування працівників.

Переваги і недоліки застосування концепції коучинга в організаціях.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 051.00.1/М/ ВК11-2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 7

4. Структура (тематичний план) навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин							
	Денна форма				Заочна форма			
	Всього	Лекції	Практичні	Самостійна робота	Всього	Лекції	Практичні	Самостійна робота
Змістовий модуль 1. РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ ТА ЙОГО РЕЗЕРВИ								
Тема 1. Актуалізація проблеми професіоналізації менеджменту	18	4	4	10	22	1	1	20
Тема 2. Сутність, зміст, структура управлінської компетентності керівника	18	4	4	10	17	1	1	15
Тема 3. Методичні підходи до оцінювання управлінської компетентності керівників підприємств	18	4	4	10	17	1	1	15
Тема 4. Розвиток компетенцій як інструмент забезпечення ефективного управління соціальними проектами	18	4	4	10	17	1	1	15
Тема 5. Організація віддаленої роботи проектної команди в умовах цифрової трансформації бізнесу	18	4	4	10	17	1	1	15
Модульна контрольна робота №1	0	0	0	0	0	0	0	0
Разом змістовий модуль 1	90	20	20	50	90	5	5	80
Змістовий модуль 2. ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА УПРАВЛІННЯ ТАЛАНОВИТИМИ СПІВРОБІТНИКАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ								
Тема 6. Формування управлінського потенціалу	20	4	4	12	20	1	1	18
Тема 7. Управління талантами на підприємстві	20	4	4	12	20	1	1	18
Тема 8. Застосування коучинг-методу в системі управління персоналом організації	20	4	4	12	20	1	1	18
Модульна контрольна робота №2	0	0	0	0	0	0	0	0
Разом змістовий модуль 2	60	12	12	36	60	3	3	54
Усього годин	150	32	32	86	150	8	8	134

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 051.00.1/М/ ВК11-2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 8

5. Теми семінарських (практичних) занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
1.	Тема 1. Актуалізація проблеми професіоналізації менеджменту	4	1
2.	Тема 2. Сутність, зміст, структура управлінської компетентності керівника	4	1
3.	Тема 3. Методичні підходи до оцінювання управлінської компетентності керівників підприємств	4	1
4.	Тема 4. Розвиток компетенцій як інструмент забезпечення ефективного управління соціальними проєктами	4	1
5.	Тема 5. Організація віддаленої роботи проєктної команди в умовах цифрової трансформації бізнесу	4	1
6.	Модульна контрольна робота №1		
7.	Тема 6. Формування управлінського потенціалу	4	1
8.	Тема 7. Управління талантами на підприємстві	4	1
9.	Тема 8. Застосування коучинг-методу в системі управління персоналом організації	4	1
10.	Модульна контрольна робота №2		
	Разом	32	8

6. Завдання для самостійної роботи

Тема 1. Актуалізація проблеми професіоналізації менеджменту

1. Визначити залежність між рівнем професіоналізму сучасного працівника та продуктивністю його праці.
2. Визначити ознаки професійного статусу.
3. З'ясувати бар'єри для розвитку соціальних інститутів.

Тема 2. Сутність, зміст, структура управлінської компетентності керівника

1. Розкрити особливості становлення освіти, заснованої на компетенціях.
2. Розглянути складові управлінської діяльності.
3. З'ясувати критерії визначення якості високопрофесійного працівника.
4. Навести загальні ознаки професіоналізму керівника.

Тема 3. Методичні підходи до оцінювання управлінської компетентності керівників підприємств

1. Навести перелік якостей успішного керівника.
2. Сформулювати перелік найважливіших якостей менеджера.
3. Розкрити зміст явища творчого самовираження.

Тема 4. Розвиток компетенцій як інструмент забезпечення ефективного

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 051.00.1/М/ ВК11-2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 9

управління соціальними проєктами

1. Визначити якості керівника, необхідні для управління соціальним проєктом.
2. Розробити професійний профіль керівника соціального проєкту.
3. Запропонувати способи моніторингу досягнутого рівня компетенцій керівника.
4. Дослідити Кодекс знань про управління проєктами.

Тема 5. Організація віддаленої роботи проєктної команди в умовах цифрової трансформації бізнесу

1. Визначити завдання команди проєкту.
2. Навести переваги віддаленої роботи для компанії.
3. Навести переваги віддаленої роботи для працівника.
4. Визначити недоліки використання віддалених працівників та запропонувати способи їх подолання.

Тема 6. Формування управлінського потенціалу

1. Сформувати перелік видів стратегічної інформації, що надходить на підприємство.
2. Провести порівняння законів організації, що створюють організаційні засади управлінського потенціалу підприємства.
3. Оцінити стан сформованості системи контролю в управлінні підприємством за тестовими даними.
4. Обґрунтувати пріоритетність управлінських функцій.

Тема 7. Управління талантами на підприємстві

1. Навести перелік ключових талантів для різних сфер діяльності.
2. Дослідити особистісні характеристики кандидатів на вакансії, які хочуть бачити рекрутери крупних світових компаній.
3. Провести порівняння НіРо-працівників і «Homo vulgaris».
4. Навести список основних проблем з управління талантами на підприємстві.

Тема 8. Застосування коучинг-методу в системі управління персоналом організації

1. Провести аналіз стану персоналу підприємства за тестовими даними.
2. Охарактеризувати ефективність різних методів впливу керівника на підлеглих.
3. Провести порівняння переваг і недоліків коучингу.
4. Визначити типові проблеми використання коучинг-методу.

7. Індивідуальні завдання

Індивідуальні завдання студент виконує за темами модуля за програмою у

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 051.00.1/М/ ВК11-2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 10

вигляді контрольних завдань (кейсів, ситуацій), реферативних доповідей, есе, повідомлень, структурно-логічних схем, презентацій, звітів з власного дослідження тощо.

8. Методи навчання

Методи навчання – взаємодія між викладачем і студентами, під час якої відбувається передача та засвоєння знань, умінь і навичок від викладача до студента, а також самостійної та індивідуальної роботи студента. При проведенні визначених планом видів занять використовуються такі методи:

1. Під час викладення навчального матеріалу:
 - словесні (бесіда, пояснення, розповідь, інструктаж);
 - наочні (ілюстрування, демонстрування, самостійне спостереження) із застосуванням інформаційних технологій (PowerPoint-презентація);
 - практичні (вправи, практичні роботи, тестування).
2. За організаційним характером навчання:
 - методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності;
 - методи стимулювання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності;
 - методи контролю та самоконтролю у навчанні;
 - бінарні (поєднання теоретичного, наочного, практичного) методи навчання.
3. За логікою сприймання та засвоєння навчального матеріалу: індуктивно-дедукційні, репродуктивні, прагматичні, дослідницькі, проблемні тощо.
4. За мірою управління навчальною діяльністю: під керівництвом викладача; самостійна робота студентів з електронним навчальним курсом, виконання навчальних проєктів.

Використовуються дистанційні методи навчання. Дистанційні технології навчання передбачають здійснення взаємодії між учасниками освітнього процесу як асинхронно, так і синхронно у часі. Асинхронний режим – взаємодія між суб'єктами освітнього процесу, під час якої учасники взаємодіють між собою із затримкою у часі, застосовуючи при цьому електронну пошту, форуми, соціальні мережі, веб-ресурси університету тощо. Синхронний режим – взаємодія між суб'єктами освітнього процесу, під час якої всі учасники одночасно перебувають у веб-середовищі дистанційного навчання (чат, аудіо-, відеоконференція, соціальні мережі тощо).

Основною організаційною формою наведених вище методів навчання є лекція та семінарські (практичні) заняття. Передбачено, що заняття повноцінно реалізують мету студентоцентрованого навчання – активізувати пізнавально-творчу діяльність студентів, організувати суб'єктно-суб'єктну взаємодію. Тому під час їх проведення використовуються елементи і прийоми: рефлексії, дискусії, навчального тренінгу, колаборативного навчання, медіаосвіти тощо. Це лекції-бесіди, презентації проєктів, заняття з елементами рольових ігор і ситуативних вправ, навчального тренінгу.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 051.00.1/М/ ВК11-2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 11

9. Методи контролю

Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти здійснюється у формі вхідного, поточного, модульного, підсумкового та залишкового контролю. **Вхідний контроль** – це оцінювання рівня підготовленості здобувача вищої освіти перед вивченням навчальної дисципліни. Результати вхідного контролю не враховуються в оцінюванні результатів вивчення навчальної дисципліни, але є підставою прийняття рішення про внесення коректив у робочу програму навчальної дисципліни.

Поточний контроль – це оцінювання засвоєння здобувачем вищої освіти навчального матеріалу під час проведення аудиторних занять, при виконанні індивідуальної і самостійної роботи. Може проводитися у формі усного опитування, виконання письмового завдання, комп'ютерного або письмового тестування, виступів на семінарських та практичних заняттях, у формі колоквиуму.

Модульний контроль – це оцінювання якості засвоєння навчального матеріалу змістових модулів, який проводиться у формі модульної контрольної роботи. Підсумковий контроль здійснюється безпосередньо після завершення вивчення навчальної дисципліни.

В університеті використовується кредитно-модульна система організації освітнього процесу, що передбачає рейтингову систему оцінювання знань здобувачів вищої освіти. В основу системи оцінювання навчальної дисципліни покладено поточний та модульний контроль результатів навчання і принцип накопичення зароблених студентом балів, які переводяться у національну шкалу та шкалу ЄКТС.

На останньому занятті з навчальної дисципліни оприлюднюються результати поточної успішності за 100-бальною, за національною та за шкалою ЄКТС. Здобувач вищої освіти має право обрати підсумкову атестацію з навчальної дисципліни за результатами або поточної успішності, або тестування. У випадку обрання здобувачем вищої освіти складання екзамену у формі тестування, результати поточної успішності не враховуються. У разі згоди здобувача вищої освіти з оцінкою поточної успішності, вона є остаточною і вноситься у залікову книжку студента (індивідуальний навчальний план) та у відомість обліку успішності здобувачів вищої освіти. У разі незгоди здобувача вищої освіти з результатами поточної успішності, оцінка не вноситься у відомість обліку успішності здобувачів вищої освіти і підсумкова атестація здобувача вищої освіти з навчальної дисципліни здійснюється тільки за результатами підсумкового контролю у формі тестування.

Залишковий контроль проводиться у формі комплексних контрольних робіт (ККР) з навчальної дисципліни.

Модульний контроль. Модульний контроль здійснюється у формі 2 контрольних робіт (максимальна оцінка – 10 балів) за окремими частинами дисципліни (модулями). За відсутності студента на контрольному заході без поважних причин модуль вважається не опанованим. Перескладання модулів

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 051.00.1/М/ ВК11-2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 12

здійснюється у терміни визначені викладачем. Результати модульного контролю доводяться до відома студентів. Максимальна кількість балів за семестр дорівнює 100 балам.

10. Розподіл балів

Поточне тестування та самостійна робота								Сума
Змістовий модуль 1				Змістовий модуль 2				100
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	
10	10	10	10	10	10	10	10	
M1 (10)				M2 (10)				

Примітка: T1, T2 ... T8 – теми змістових модулів; M1, M2 – змістові модулі.

Шкала оцінювання

За шкалою	Екзамен	Залік	Бали
A	Відмінно	Зараховано	90–100
B	Добре	Зараховано	82–89
C			74–81
D	Задовільно	Зараховано	64–73
E			60–63
FX	Незадовільно	Не зараховано	35–59
F		Не зараховано	0–34

11. Рекомендована література

Основна література

1. Александрова Н.М. Концептуальні підходи до формування управлінської культури. Наукові записки Ніжинського державного університету ім. М. Гоголя. Серія : Психолого-педагогічні науки. 2013. № 3. С. 13–17.

2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом : підручн. К. : Центр навчальної літератури, 2011. 468 с.

3. Берека В.Є. Генеза наукових поглядів на проблему управлінської компетентності. Вісник ЖДУ ім. І. Франка. 2011. Вип. 55. С. 54–57.

4. Варава Л.М., Максимчук А.Г., Варава А.А., Аратюнян А.Р. Організація праці менеджера : навч. посібн. Кривий Ріг : Криворізький технічний університет, 2011. 477 с.

5. Варганова О.В. Професійна компетентність персоналу: сучасні вимоги та підходи до формування. Проблеми системного підходу в економіці. 2017. Вип. 5. С. 97–102.

6. Воронько Т.В., Шупта І.М., Лещина О.Г. Управлінська компетентність майбутніх менеджерів аграрної сфери економіки та її роль в управлінні змінами.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 051.00.1/М/ ВК11-2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 13

Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Серія: Економічні науки. 2011. Вип. 3. Том 1. С. 293–299.

7. Лугова В.М., Серіков Д.О. Діагностика управлінської компетентності керівника. Актуальні наукові дослідження в сучасному світі. 2017. Вип. 3. Ч. 4. С. 36–41.

8. Серіков Д.О. Визначення напрямів розвитку управлінської компетентності керівників. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2017. Вип. 14. Ч. 2. С. 123–127.

9. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера : навч. посібн. К. : Центр навчальної літератури, 2010. 360 с.

10. Ходаківський Є.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління : підручн. 3-тє вид. перероб. і доп. К. : Центр навчальної літератури, 2011. 664 с.

11. Черничко Т.В. Професіоналізація як процес підвищення ефективності управлінської діяльності в контексті європейських стандартів. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Економічні науки. 2015. Вип. 12. Ч. 3. С. 53–56.

12. Шатун В.Т. Основи менеджменту : навч. посібн. Миколаїв : Вид-во МДГУ ім. П. Могили, 2006. 376 с.

Допоміжна література

1. Бузько І.Р., Д'яченко Ю.Ю., Немашкало О.А. Оцінювання людського капіталу як інструмент управління навчанням персоналу. Актуальні проблеми економіки. 2011. № 2. С. 117–124.

2. Вартанова О.В. Формування моделей компетенції підприємства. Вісник ЧДТУ. Серія: Економічні науки. 2014. Вип. 38. Ч. I. С. 174–183.

3. Кузнецов Е.А., Сафонов Ю.Н. Вдосконалення механізму професіоналізації менеджменту в Україні. Економічний вісник університету. 2015. Вип. 27/1: Економіка та управління. С. 44–49.

4. Кузьменко О.М. Інноваційна активність персоналу як складова ресурсів підприємств. Управління ресурсами підприємства : моногр. ; за заг. ред. к.е.н., проф. Г.О. Швиданенко. К. : КНЕУ, 2014. С. 418–424.

5. Черничко Т.В. Професіоналізація як процес підвищення ефективності управлінської діяльності в контексті європейських стандартів. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Економічні науки. 2015. Вип. 12. Ч. 3. С. 53–56.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. HR-брендингу необхідне якісне керівництво [Електронний ресурс]. – Режим

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідас ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/ 051.00.1/М/ БК11-2023
	<i>Екземпляр № 1</i>	<i>Арк 14 / 14</i>

доступу: <http://planetahr.ru/publication/4047>. – Дата звернення: 10.08.2023.

2. HR Ліга: сообщество кадровиком и специалистов по управлению персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hrliga.com/index.php>. – Дата звернення: 10.08.2023.