



## Силабус

### Переддипломна практика

Ступінь вищої освіти – бакалавр  
Спеціальність - 073 «Менеджмент»  
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом»

Рік навчання: IV , Семестр: VIII  
Кількість кредитів: 9 Мова викладання: українська

### Керівник курсу

Керівниками переддипломної практики є викладачі кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу

Контактна інформація [moip\\_kaf@wunu.edu.ua](mailto:moip_kaf@wunu.edu.ua) +38 (0352) 47-50-74\*13-314

### Опис курсу

Підготовка фахівців з управління персоналом в умовах цифровізації та невизначеності є необхідною для успішного функціонування компанії, підвищення її стійкості та адаптації до викликів сучасного світу. Програма практики надасть можливість здобувачам отримати практичний досвід у сучасному бізнес-середовищі, а також розвинути навички для ефективної роботи в царині зайнятості. У цьому контексті вирішення завдань підготовки висококваліфікованих фахівців ступеня вищої освіти «бакалавр» спеціальності 073 «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Управління персоналом» вимагає закріплення набутих у закладі вищої освіти теоретичних знань через здобуття практичних навичок шляхом проходження переддипломної практики безпосередньо на робочому місці.

Метою проходження переддипломної практики є поглиблення і закріплення знань, здобутих у процесі навчання, розвиток навичок науково-дослідної роботи і розв'язання прикладних завдань, опанування досвіду ділового спілкування, підготовка до самостійної роботи на посаді фахівця з персоналу.

### Пререквізити

Успішне вивчення дисциплін, передбачених навчальним планом освітньо-професійної програми «Управління персоналом».

### Постреквізити

Можливість здійснення подальшої науково-дослідної роботи за спеціальністю.

### Результатами проходження переддипломної практики є набуття вміння:

- ПРН3. Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства.
- ПРН3. Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства.
- ПРН4. Демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень.
- ПРН5. Описувати зміст функціональних сфер діяльності організації.
- ПРН6. Виявляти навички пошуку, збирання та аналізу інформації, розрахунку показників для обґрунтування управлінських рішень.
- ПРН7. Виявляти навички організаційного проектування.
- ПРН8. Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації.
- ПРН9. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи.
- ПРН10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації.
- ПРН11. Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації.
- ПРН12. Оцінювати правові, соціальні та економічні наслідки функціонування організації.
- ПРН13. Спілкуватись в усній та письмовій формі державною та іноземною мовами.

- ПРН14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації.
- ПРН15. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.
- ПРН16. Демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним
- ПРН17. Виконувати дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера.
- ПРН 18. Навички аналізу стану ринку праці, пошуку роботи, прогнозування потреб у робочій силі з урахуванням інклюзивних аспектів
- ПРН 19. Організовувати реалізацію активних програм зайнятості з надання рівних можливостей для професійного розвитку, підвищення цифрової грамотності та адаптації до нових умов праці всіх категорій населення
- ПРН20 Практичні навички для проведення професійного аудиту, що сприяє оптимізації кадрових процесів та підвищенню конкурентоспроможності організації.
- ПРН21 Навички використання новітніх методик аудиту персоналу, ефективної адаптації HR-процесів до умов цифрової економіки; впровадження автоматизації аудиту для стратегічного планування, аналізу та контролю у сфері управління персоналом

#### Інформація про дисципліну

Ступінь вищої освіти	Бакалавр
Спеціальність	073 «Менеджмент»
Галузь знань	07 «Управління та адміністрування»
Семестр	8
Рік викладання	4
Форма навчання	Денна
Нормативна / вибіркова	Нормативна
Загальна кількість годин / кредитів	270/9

#### Структура програми

Назва розділу програми	Тренінгова компонента	Спрямованість на отримання загальної або фахової компетентності
Розділ I		
1. Загальне ознайомлення з підприємством		
<p>Вивчити техніко-економічну характеристику підприємства.</p> <p>Дати оцінку роботи підприємства на основі коротких висновків про виконання основних техніко- економічних показників.</p> <p>Ознайомитись з організаційною структурою підприємства.</p> <p>Описати структуру завдання та функції відділів.</p> <p>Ознайомитися зі штатним розписом підприємства.</p> <p>Вивчити взаємозв'язки між відділами та службами управління на підприємстві.</p> <p>Вивчити та проаналізувати техніко-економічні показників за останні три роки. Наявність стратегічних, перспективних та поточних (оперативних) планів виробництва, їх оцінка.</p>	<p>Імітаційне моделювання організаційної структури підприємства, управлінських функцій і взаємозв'язків між підрозділами.</p> <p>Моделювання стратегічних та поточних планів та їх оцінка</p>	<p>Навички організаційного проектування; оцінки роботи підприємства; аналіз бізнес-ситуацій</p> <p>Описувати зміст функціональних сфер діяльності організації</p>

Запропонувати заходи з вдосконалення організаційної структури підприємства.		
<b>2. Соціально-трудові відносини</b>		
<p>Вивчити основні нормативно-правові акти, що регулюють соціально-трудові відносини на підприємстві.</p> <p>З'ясувати порядок укладення колективного трудового договору (угоди) на підприємстві: сторони колективного договору, його зміст та порядок підготовки (форму колективного договору подати у додатку).</p> <p>Вивчити та проаналізувати виконання основних положень колективного договору.</p> <p>Виявити проблеми виникнення колективних (трудових) спорів та обґрунтувати шляхи їх вирішення.</p> <p>Дослідити стан соціально-психологічного клімату у трудовому колективі, причини та наслідки виникнення трудових конфліктів на підприємстві; порядок їх регулювання.</p> <p>Вивчити дієвість профспілкової організації, якщо така функціонує на підприємстві.</p> <p>Підготувати пропозиції щодо посилення ролі колективно-договірного регулювання в оптимізації соціально-трудових відносин</p>	<p>Побудова моделі соціально-трудових відносин; структура колективного договору</p> <p>Аналіз нормативно-правових основ та практичних аспектів управління соціально-трудовими відносинами</p>	<p>Оцінювати регулювання соціально-трудових відносин</p> <p>Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління</p>
<b>3. Аналіз стану організації праці на підприємстві</b>		
<p>Вивчити особливості організації робочих місць керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців.</p> <p>Вивчити практику проведення атестації та раціоналізації робочих місць на підприємстві (в цеху). За результатами останньої атестації робочих місць розрахувати економічну ефективність їх раціоналізації.</p> <p>Провести класифікацію робочих місць за різними критеріями; планування робочих місць (у межах цеху, дільниці).</p> <p>Проаналізувати та оцінити стан умов праці на підприємстві та охорони праці. Вивчити робочі місця з несприятливими умовами праці та зайнятість працівників на таких робочих місцях. Провести облік втрат робочого часу через тимчасову непрацездатність працівників.</p> <p>Вивчити причини, що викликають порушення трудової дисципліни. Дати</p>	<p>Моделювання ситуації управління робочим часом на підприємстві</p> <p>Моделювання ділової ситуації покращення психологічного клімату в колективі</p>	<p>Здатність до ефективного використання робочого часу організації</p> <p>Здатність аналізувати, планувати та використовувати знання у сфері організації праці, атестації робочих місць, аналізу умов праці та трудової дисципліни.</p>

<p>оцінку стану дисципліни праці та визначити пріоритетні напрями роботи у колективі щодо її зміцнення. Запропонувати заходи з покращення умов праці на підприємстві, кращого використання робочого часу.</p>		
<p><b>4. Кадрова служба підприємства</b></p>		
<p>Ознайомитися зі структурою та завданнями кадрової служби підприємства. Вивчити положення про кадрову службу та посадові інструкції. Вивчити практику документообігу в організації. Ознайомитися з методами пошуку та залучення кандидатів на вакантні посади в організацію. Обґрунтувати необхідність навчання персоналу підприємства та планування кар'єри працівників. Розрахувати показники руху персоналу за останні три роки. Пояснити причини плинності кадрів. З'ясувати процедуру оцінювання персоналу</p>	<p>Моделювання організаційної структури кадрової служби Моделювання електронного документообігу на підприємстві Моделі оцінки персоналу</p>	<p>Здатність розробляти вимоги кандидатів на робочі місця Здатність застосовувати цифрові та аналітичні інструменти для збору даних</p>
<p><b>5. Компенсаційна політика підприємства</b></p>		
<p>Вивчити форми і системи оплати праці різних категорій промислово-виробничого персоналу (ПВП), які застосовуються на підприємстві, а також практику встановлення доплат та надбавок працівникам за рахунок економії фонду заробітної плати. Проаналізувати порядок преміювання робітників, керівників, спеціалістів та службовців, зробити висновки. Обґрунтувати стимулюючу роль премії та надбавок в досягненні високих кінцевих результатів виробництва. Провести економічний аналіз використання фонду заробітної плати на підприємстві за минулий рік, визначити структуру середньої плати робітника і спеціаліста. Пояснити яким чином здійснюється планування фонду оплати праці за категоріями працюючих. Описати нематеріальні методи мотивації персоналу, що використовує підприємство. Запропонувати заходи щодо посилення мотивації персоналу організації</p>	<p>Моделювання ділової ситуації різних систем оплати праці</p>	<p>Здатність оцінювати форми та системи оплати праці; Навички розробки рекомендацій для покращення компенсаційної політики підприємства</p>

<b>6. Планування, аналіз, звітність та аудит на підприємстві</b>		
<p>Проаналізувати кількісний і якісний склад працівників підприємства. Обґрунтувати необхідність встановлення оптимальних співвідношень між окремими категоріями працівників.</p> <p>Провести розрахунок чисельності робітників на основі трудомісткості, виробничої програми, за робочими місцями, нормами обслуговування, нормативами чисельності.</p> <p>Вивчити планування чисельності керівників, спеціалістів, службовців (за типовими нормативами, нормами підпорядкованості та нормами навантаження).</p> <p>Визначити додаткову потребу у працівниках на підприємстві.</p> <p>Вивчити перспективи розвитку персоналу на підприємстві (потреби в навчанні, підвищенні кваліфікації та освітньо-кваліфікаційного рівня).</p> <p>Визначити ефективність проведення аудиту у сфері праці.</p> <p>Запропонувати заходи з покращення рівня компетентності працівників.</p>	<p>Моделювання ситуації планування чисельності працівників; перспективи розвитку персоналу</p>	<p>Здатність планувати діяльність організації та управляти часом</p> <p>Навички оцінки людських ресурсів та обґрунтування потреб у структурних змінах</p> <p>Впровадження автоматизації аудиту для стратегічного планування, аналізу та контролю у сфері управління персоналом</p>
<b>Розділ II</b>		
<b>1. Організаційно- економічні та нормативно-правові механізми організації служби зайнятості. Основні завдання і напрямки діяльності служби</b>		
<p>Вивчити основні законодавчі та нормативні акти про зайнятість та організацію державної служби зайнятості.</p> <p>Описати регламентацію діяльності служби зайнятості відповідно до законів України "Про зайнятість населення", "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття"</p> <p>Ознайомитися з положенням про службу зайнятості, з'ясувати її основні завдання, напрямки діяльності відповідно до покладених на неї завдань, за що несе відповідальність служба зайнятості, її права, взаємовідносини з іншими державними органами.</p>	<p>Моделювати напрямки діяльності служби зайнятості</p>	<p>Здатність аналізувати нормативно-правове забезпечення процесів зайнятості та ринку праці</p> <p>Здатність інтегрувати вимоги законодавства у царині зайнятості та ринку праці в HR-процеси</p>
<b>2. Інноваційні технології надання послуг населенню та роботодавцям</b>		
<p>Вивчити планування обсягів послуг, що надаються службою зайнятості;</p> <p>Вивчити пріоритетні напрямки роботи служби;</p> <p>Вивчити нормативні матеріали, що регламентують діяльність відділів, секторів, фахівців служби зайнятості (положення, посадові інструкції, процедури управління тощо) та внести пропозиції щодо їх удосконалення.</p>	<p>Моделювання обсягів послуг що надає служба зайнятості</p>	<p>Навички аналізу та розробки рекомендацій для покращення роботи служби.</p> <p>Прогнозування потреб у робочій силі з урахуванням інклюзивних аспектів</p>

3. Кадрове забезпечення служби зайнятості		
<p>Проаналізувати кількісний і якісний склад працівників служби зайнятості.</p> <p>Вивчити вимоги, які встановлюються перед працівниками служби зайнятості.</p> <p>Охарактеризувати порядок підбору та розстановки кадрів у службі зайнятості та порядок проведення атестації працівників.</p> <p>Викласти практику підготовки та підвищення кваліфікації працівників служби зайнятості.</p> <p>Проаналізувати методи визначення потреби в кадрах служби зайнятості на перспективу.</p> <p>Запропонувати шляхи покращення роботи з кадрами.</p>	<p>Карта компетентностей</p> <p>Карта вимог претендентів на посаду</p>	<p>професійні навички для ефективного управління кадрами та їх розвитком</p>
4. Мотивація праці у службі зайнятості		
<p>Вивчити систему мотиваційних важелів підвищення ефективності праці у службі зайнятості.</p> <p>Проаналізувати основні принципи організації праці в службі зайнятості.</p> <p>З'ясувати засоби організаційного морального стимулювання та шляхи їх удосконалення</p>	<p>Моделювання засобів організаційного та морального стимулювання; практичні методи заохочення працівників і їх вплив на мотивацію,</p>	<p>Здатність аналізувати мотиваційні аспекти, організаційних принципів і методів стимулювання в службах зайнятості</p>
5. Аналітика ринку праці		
<p>Проаналізувати рівні безробіття населення в регіоні за останні 3 роки.</p> <p>Проаналізувати середню тривалість зареєстрованого безробіття у динаміці (у регіональному розрізі).</p> <p>Потребу в працівниках підприємств, установ і організацій за формами власності за останні 3 роки.</p> <p>Чисельність зареєстрованих безробітних впродовж 3 років в регіоні</p> <p>Навантаження на 1 вільне робоче місце: за останні 3 роки ( регіональному розрізі</p> <p>Вивчити реалізацію активних програм зайнятості для безробітних та осіб з особливими потребами</p> <p>Компенсації витрат роботодавцям на заробітну плату при працевлаштуванні внутрішньо-переміщених осіб</p>	<p>Аналіз стану ринку праці; тенденції на ринку праці</p>	<p>Здатність реалізувати активні програми зайнятості</p> <p>Вирішення практичних завдань з використанням цифрових інструментів що сприяють інклюзивному робочому середовищу</p> <p>Навички аналізу стану ринку праці</p> <p>Здатність реалізувати гнучкі форми зайнятості</p>
6. Економічна та соціальна ефективність діяльності служби зайнятості		
<p>Проаналізувати систему показників і критеріїв економічної та соціальної ефективності діяльності служби зайнятості.</p> <p>Провести оцінку сучасного рівня</p>	<p>Моделювання заходів щодо покращення роботи служби зайнятості</p>	<p>Навички оцінки ефективності роботи служб зайнятості через відповідні показники.</p> <p>Здатність до розуміння</p>

<p>ефективності діяльності служби зайнятості. Дослідити резерви і напрямки підвищення ефективності служби зайнятості. Назвати заходи щодо підвищення рівня організації діяльності служби зайнятості.</p>		<p>процесів цифрової трансформації ринку праці</p>
--	--	--

Підготовка звіту згідно вимог та представлення результатів науково-дослідницької і науково-прикладної роботи у відповідності до нормативних документів та стандартів.

### Літературні джерела:

1. Збірка нормативних актів Міжнародної організації праці щодо проблем зайнятості населення. Випуск I – Київ, 2002
2. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» Закон України від 20.10.2014 р. №1706-VII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text>
3. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні. Закон України від 19.12.2017 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text>
4. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні. Закон України від 21.03.1991 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>
5. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття. Закон України. Офіц. текст із змін. станом на 1 січн. 2018 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>
6. Про зайнятість населення : Закон України від 05. 07. 2012 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>.
7. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01. 07. 1993 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.
8. Про оплату праці : Закон України від 24. 03. 1995. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.
9. Про організації роботодавців : Закон України 22. 06. 2012 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2436-14>.
10. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12. 2010 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>
11. Про порядок вирішення колективних трудових спорів : Закон України від 03. 03. 1998 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=137%2F98-%E2%F0>.
12. Безтелесна Л., Юрчик Г. Ринок праці: навч. посіб. Рівне: НУВГП, 2012. 270 с.
13. Брич В.Я., Дяків О.П., Крамарчук С.П та ін. Менеджмент персоналу: підруч. за заг. ред. проф. В. Брича. Тернопіль : ЗУНУ.2023. 640 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/49018>
14. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : моногр. [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. К. : КНЕУ, 2017. 500 с.
15. Гнатенко І., Рубежанська В. Національний ринок праці: ключові аспекти державного регулювання: моногр. Харків:СГ НТМ «Новий курс». 2019. 248 с
16. Дяків О.П. Вплив цифрових технологій на трансформацію ринку праці. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. вип.28. 2023. С.104-111
17. Дяків О.П. Управління персоналом : навчально-методичний посібник для студентів всіх економічних спеціальностей / О.Дяків, В. Островерхов. Тернопіль, 2018.288 с.
18. Дяків О.П. Трансформація структури зайнятості населення Тернопільської області в контексті подолання наслідків економічної кризи // Сталий розвиток аграрно-індустріального регіону: передумови, загрози і перспективи досягнення :моногр/за ред. д.е.н. проф. А.І. Крисоватого та д.е.н. професора О.М. Десятнюк .Тернопіль: ТНЕУ, 2016. 440 с.

19. Дяків О.П. Внутрішнє середовище корпоративної соціальної відповідальності. *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки»* Київ: КНЕУ, 2017.с. 346-348
20. Дяків О.П. Вплив цифрових технологій на трансформацію ринку праці. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. вип.28. 2023. С.104-111
21. Ільч Л. М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України: моногр. К.: Алерта. 2017. 608 с
22. Інклюзія в дії: стратегії впровадження в Україні та світі : колект. Монографія К. М. Біницька та ін. Тернопіл. нац. пед. ун-т ім. Володимира Гнатюка. Тернопіль : Осадца Ю. В., 2022. 325 с.
23. Колот А.М., Герасименко О.Гідна праця: теоретико-прикладні засади, причини дефіциту та стратегічні вектори його подолання. *Ринок праці та зайнятість населення науково-практичний журнал*. 2017.№ 4. : [http://ipk.edu.ua/journal/journal\\_arhive/ilovepdf\\_merged.pdf](http://ipk.edu.ua/journal/journal_arhive/ilovepdf_merged.pdf)
24. Конвенція про права осіб з інвалідністю. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_q71#Tex](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_q71#Tex)
25. Лопушняк Г. С., Скидан М.І. Трансформації ринку праці і вищої освіти України в умовах сучасних викликів. *Соціоекономіка та менеджмент: стан, тенденції, управлінські рішення : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. молодих вчених*. Київ : КНЕУ, 2022. Ч. 2. С. 8–11. URI <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/37798>
26. Лопушняк Г. С., Рибчанська Х. В. Вища освіта України: державне регулювання та перспективи розвитку: монографія. Львів: Ліга-Прес, 2018. 283 с. URL: <https://drive.google.com/file/d/1Fpq2TAUNRIDx-eKrLNRldM7PpNfRpGv8/view?usp=sharing>
27. Лопушняк Г. С., Скидан М.І. Трансформації ринку праці і вищої освіти України в умовах сучасних викликів. *Соціоекономіка та менеджмент: стан, тенденції, управлінські рішення : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. молодих вчених*. Київ : КНЕУ, 2022. Ч. 2. С. 8–11. URI <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/37798>
28. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : моногр.. К.: Альтерпрес, 2011. 396 с.
29. Марченко І. С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України : моногр. / І. С. Марченко ; Нац. акад. наук України, Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи. К.: Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи, 2013. 150с.
30. Методичні рекомендації з підготовки, оформлення, захисту та оцінювання курсових робіт для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Управління персоналом». Укладачі: Дяків О.П., Прохоровська С.А., Коцур А.С., Островерхов В.М.Тернопіль: ЗУНУ, 2024.
31. Павлюк Т.І. Ринок праці: теорія, методологія, практика: монографія. Вінниця : ВТЕІ КНТЕУ. 2018. 211 с.
32. Програма переддипломної практики для студентів ступеня вищої освіти – бакалавр галузі знань - 07 Управління та адміністрування спеціальності - 073 Менеджмент освітньо-професійна програма «Управління персоналом» / Укладачі: О.Дяків, С. Прохоровська , А. Коцур, В. Островерхов. Тернопіль, 2024. 24 с.
33. Ринок праці та зайнятість в Україні: реалії та перспективи : колективна монографія / За наук. ред. С. Кожем'якіної, С. Калініної. К.: ІПК ДСЗУ. 2018. 424 с.
34. Сибірцев В.В. Інституціональні основи регулювання ринків праці: монографія. В.В. Сибірцев. Харків : Смугаста типографія. 2017. 429 с.
35. Трансформація соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки /за наук. ред. О. Новікової. Київ, 2022. URL: <https://iie.org.ua/monografiyi/transformacija-socialno-trudovoi-sferi-v-umovah-cifrovizacii-ekonomiki/>
36. Шкільняк М. М., Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. Л., Демків І. О. Менеджмент: підруч. Тернопіль: ЗУНУ, 2022. 258 с.
37. Український ринок праці: імперативи та можливості змін : колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозів. НАН України». К. 2018.356 с.
38. Юрген А. Менеджмент 3.0. Лідерство та управління командами. К.:Фабула, 2019. 464 с.
39. Яхно Т. П., Куревіна І. О. Конфліктологія та теорія переговорів, підручник. 2018. URL: [https://pidruchniki.com/19440608/psihologiya/konfliktologiya\\_ta\\_teorija\\_peregovoriv](https://pidruchniki.com/19440608/psihologiya/konfliktologiya_ta_teorija_peregovoriv).
40. Hanelt André, Bohnsack René, Marz David, Marante Cláudia Antunes. A Systematic Review of the



### **Політика оцінювання**

- **Політика щодо дедлайнів та перескладання:** Звіти про практику, які здаються із порушенням визначених навчальним планом термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (-20 балів). Студенту, який не виконав програму практики з поважних причин, може бути надано право проходження практики повторно при виконанні умов, визначених університетом.
- **Політика щодо академічної доброчесності:** Усі письмові роботи перевіряються на наявність плагіату і допускаються до захисту із коректними текстовими запозиченнями не більше 20%.
- **Політика щодо відвідування:** Відвідування баз практики є обов'язковим. За об'єктивних причин, наприклад, тимчасова втрата працездатності, міжнародне стажування та ін. терміни практики можуть бути зміщені (як виняток), але в допустимих навчальним планом межах.

### **Система оцінювання та вимоги**

Вимоги щодо порядку проходження переддипломної практики та захисту звіту, подано у методичних рекомендаціях. Підсумковий оцінка (за 100-бальною шкалою) з курсу «Переддипломна практика» визначається як середньозважена величина, залежно від питомої ваги кожної складової залікового кредиту:

- заліковий модуль 1 (оформлення звіту) – 60%;
- заліковий модуль 2 (захист звіту) – 40%

За бальною шкалою оцінювання, яка використовується в навчальному закладі, рівень проходження практики оцінюється наступним чином:

- 90 – 100 балів – 5 (відмінно)
- 75 – 89 балів – 4 (добре)
- 60 – 74 балів – 3 (задовільно)
- до 60 балів – 2 (незадовільно).