

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет економіки та управління



МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ
ДО НАПИСАННЯ МІЖДИСЦИПЛІНАРНОЇ КУРСОВОЇ РОБОТИ

для здобувачів освітньої програми

«УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

на другому (магістерському) рівні вищої освіти
за спеціальністю **073 «Менеджмент»**
денної і заочної форм навчання

Тернопіль - 2023

Методичні вказівки до написання міждисциплінарної курсової роботи для здобувачів освітньо-професійної програми «Управління персоналом» на другому (магістерському) рівні вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування» денної і заочної форм навчання. Тернопіль: ЗУНУ, 2023. 28 с.

Укладачі:

Михайло ШКІЛЬНЯК, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ;

Руслан АВГУСТИН, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ;

Петро МИКИТЮК, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ;

Світлана ПРОХОРОВСЬКА, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ;

Андрій КОЦУР, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, в.о. декана ФЕУ ЗУНУ;

Зоряна ПУШКАР, кандидат географічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ.

Рецензенти:

Теофіл КАРПЮК, директор товариства з обмеженою відповідальністю «ЛІБРА ТЕРРА»;

Сергій НАДВИНИЧНИЙ, д-р екон. наук, професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ.

Відповідальний за випуск :

Михайло ШКІЛЬНЯК, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ

Затверджено на засіданні кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ, протокол №2 від 05.09.2023 року.

ЗМІСТ

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	4
II. МЕТА І ЗАВДАННЯ МІЖДИСЦИПЛІНАРНОЇ КУРСОВОЇ РОБОТИ.....	4
III. ВИМОГИ ДО НАПИСАННЯ МІЖДИСЦИПЛІНАРНОЇ КУРСОВОЇ РОБОТИ.....	6
IV. НАУКОВЕ КЕРІВНИЦТВО МІЖДИСЦИПЛІНАРНОЮ КУРСОВОЮ РОБОТОЮ	12
V. ОФОРМЛЕННЯ МІЖДИСЦИПЛІНАРНОЇ КУРСОВОЇ РОБОТИ	12
VI. ЗАХИСТ МІЖДИСЦИПЛІНАРНОЇ КУРСОВОЇ РОБОТИ	17
VII. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПРИ ВИКОНАННІ ТА ЗАХИСТІ МІЖДИСЦИПЛІНАРНОЇ КУРСОВОЇ РОБОТИ.....	18
VIII. РЕКОМЕНДОВАНА ТЕМАТИКА МІЖДИСЦИПЛІНАРНИХ КУРСОВИХ РОБІТ.....	21
ДОДАТКИ.....	24

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Міждисциплінарна курсова робота виконується відповідно до навчального плану підготовки здобувачів освітньої програми «Управління персоналом» на другому (магістерському) рівні вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» денної і заочної форм навчання.

У методичних вказівках визначена основна мета і завдання виконання міждисциплінарної курсової роботи, тематика міждисциплінарних курсових робіт, рекомендації щодо вибору, обґрунтування теми, добору і опрацювання літературних джерел, збору та обробки практичного матеріалу.

Методичні вказівки містять загальні вимоги щодо змісту, обсягу, структури, ілюстрації та оформлення, наукового керівництва й організації захисту міждисциплінарної курсової роботи.

При виборі теми міждисциплінарної курсової роботи рекомендовано враховувати можливість отримання студентом практичного матеріалу, який необхідний для її написання.

Після вибору теми міждисциплінарної курсової роботи кожному студентові призначається керівник від кафедри, який надає консультації з питань підбору літератури, складання плану та написання міждисциплінарної курсової роботи, а також організації її захисту.

II. МЕТА І ЗАВДАННЯ МІЖДИСЦИПЛІНАРНОЇ КУРСОВОЇ РОБОТИ

Міждисциплінарна курсова робота є важливим елементом навчального процесу при підготовці висококваліфікованих фахівців з **управління персоналом**.

Міждисциплінарна курсова робота – це самостійна дослідницько-кваліфікаційна робота, що синтезує підсумок теоретичної і практичної підготовки здобувачів вищої освіти за освітньою програмою «Управління персоналом» на другому (магістерському) рівні вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» і є формою контролю набутих студентом у процесі навчання інтегрованих знань, умінь та навичок, які необхідні для виконання професійних обов'язків.

Мета та завдання міждисциплінарної курсової роботи полягають у:

– закріпленні, поглибленні й систематизації набутих теоретичних знань студентами;

– набутті студентами умінь формувати практичні рекомендації щодо механізмів розвитку об'єкта, який досліджується, на основі результатів аналізу існуючих тенденцій і стану цього об'єкта;

– виробленні необхідних для практичної діяльності навичок самостійної аналітичної та дослідницької роботи, оволодіння методикою її застосування;

– набутті та розвитку навичок використання управлінських технологій у системі управління та адміністрування.

Комплексні завдання, що вирішуються у міждисциплінарній курсовій роботі, повинні продемонструвати наявність умінь з організаційно-управлінської, організаційно-розпорядчої, аналітичної, прогностно-планової, інформаційно-комунікативної та контрольної діяльності на посадах, передбачених освітньо-

кваліфікаційною характеристикою, а також здатність до підготовки документів методичного та консультативного характеру у сфері управління.

Найменування та опис компетентностей, формування котрих забезпечує міждисциплінарна курсова робота:

- навички використання інформаційних та комунікаційних технологій;
- здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, в тому числі у відповідності до визначених цілей та міжнародних стандартів;
- здатність встановлювати цінності, бачення, місію, цілі та критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти і реалізовувати відповідні стратегії та плани;
- здатність до ефективного використання та розвитку ресурсів організації;
- здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління;
- здатність розробляти проекти, управляти ними, виявляти ініціативу та підприємливість;
- здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом;
- здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, приймати ефективні управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію;
- здатність до управління організацією та її його розвитком;
- здатність розв'язувати інноваційні завдання з управління персоналом, що передбачає проведення аналітичних досліджень сфері пошуку, найму, розвитку, мотивації трудової діяльності та оцінки працівників;
- здатність розробляти алгоритми вимог до претендентів на вакантні робочі місця та посади, використовувати інноваційні технології управління персоналом, оцінювати їхню ефективність;
- здатність до визначення і аналізу потреб організації щодо навчання, кар'єрного зростання, підвищення професійного рівня, набуття нових знань та інтелектуального розвитку персоналу;
- здатність розробляти навчальні плани і програми розвитку працівників, обґрунтовувати форми і методи навчання персоналу; планувати підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу організації.

Програмні результати навчання, реалізацію яких забезпечує міждисциплінарна курсова робота:

- ідентифікувати проблеми в організації та обґрунтовувати методи їх вирішення;
- обґрунтовувати та управляти проектами, генерувати підприємницькі ідеї;
- планувати діяльність організації в стратегічному та тактичному розрізах;
- застосовувати спеціалізоване програмне забезпечення та інформаційні системи для вирішення задач управління організацією;
- вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу);
- вміти розв'язувати наукові та прикладні проблеми в систем технологій управління персоналом на засадах комплексності та приймати ефективні управлінські рішення;
- розробляти алгоритми систематизації кадрової документації з використанням інноваційних управлінських технологій;

- проводити моніторинг ринку освітніх послуг, використовувати методи визначення потреб у навчанні та розвитку персоналу й застосовувати їх на практиці;
- вміти оцінювати результати власної роботи і нести відповідальність за особистий професійний розвиток та складати індивідуальні плани розвитку працівників, враховуючи результати оцінки особистих та професійних здібностей.

ІІІ. ВИМОГИ ДО НАПИСАННЯ МІЖДИСЦИПЛІНАРНОЇ КУРСОВОЇ РОБОТИ

Виконання міждисциплінарної курсової роботи дозволяє визначити й оцінити ступінь засвоєння студентами теоретичного матеріалу та вміння застосовувати отримані знання при вирішенні конкретних практичних ситуацій з менеджменту загалом, і в сфері управління персоналом зокрема.

Міждисциплінарна курсова робота, як самостійне дослідження за обраною темою, повинна відповідати таким вимогам: комплексного, цілісного, системного підходу до написання роботи, використання сучасної методології та методів дослідження, базування досліджень на реальних даних, самостійності виконання міждисциплінарної курсової роботи і практичної значущості отриманих результатів.

Комплексний, цілісний, системний підхід у виконанні міждисциплінарної курсової роботи полягає в тому, що предмет дослідження розглядається під різноманітними кутами зору, зокрема, з позицій теорії, методології і практики, умов, особливостей і тенденцій здійснення управління персоналом.

У процесі виконання міждисциплінарної курсової роботи студент повинен отримати *навички* щодо: самостійного опрацювання різноманітних сучасних інформаційних джерел з обраної теми; здійснення комплексного оцінювання проблематики, що досліджується (на основі реальних даних за 3-5 останніх років); розвитку теоретичних положень і формування практичних рекомендацій стосовно вдосконалення управління персоналом.

Практична значущість результатів міждисциплінарної курсової роботи полягає у формуванні науково обґрунтованих рекомендацій щодо адаптування діяльності системи управління та адміністрування до потреб практики і суспільства.

У міждисциплінарній курсовій роботі студент повинен всебічно й глибоко розкрити зміст обраної теми, продемонструвати знання опрацьованих літературних джерел. Рекомендації, пропозиції, прогнози та заходи щодо вдосконалення досліджуваної проблеми можуть бути розроблені студентом як самостійно, так і на підставі вивчення й узагальнення передового досвіду, висвітленого у літературних джерелах. Вони повинні бути обґрунтованими, реальними, мати теоретичну і практичну цінність.

Процес написання міждисциплінарної курсової роботи складається з таких етапів: вибір теми; добір і вивчення літератури з обраної теми; складання плану роботи; збирання та опрацювання фактичного матеріалу; написання, оформлення та захист міждисциплінарної курсової роботи.

Вибір теми міждисциплінарної курсової роботи

Тему міждисциплінарної курсової роботи студент вибирає самостійно згідно з

тематикою, рекомендованою кафедрою. Не допускається вибір однакової теми двома студентами в одній академічній групі. За узгодженням з керівником і завідувачем кафедри студент може обрати тему, яка не входить у рекомендований перелік, однак, вибір кожної конкретної теми повинен бути обґрунтованим.

Добір і вивчення літератури та практичного матеріалу з обраної теми

Виконанню міждисциплінарної курсової роботи передуює вивчення спеціальної літератури за обраною темою та інструктивно-нормативного матеріалу. Студент самостійно формує список використаної літератури, який погоджує з науковим керівником. Керівник надає методичну допомогу в підборі літератури.

Методика роботи над літературними джерелами включає бібліографічний пошук літератури, її вивчення, фіксацію вихідних даних і їх використання в процесі виконання міждисциплінарної курсової роботи. Робота з літературними джерелами ведеться на всіх стадіях виконання роботи. Наприклад, при виборі теми міждисциплінарної курсової роботи вивчення публікацій допомагає конкретизації теми, чіткому окресленню об'єкта і предмета дослідження, формуванню належного методичного забезпечення роботи. На цьому етапі роботи студентам варто звернути увагу на нові підручники, навчальні і практичні посібники, монографії, статті в економічній періодиці. Важливим і необхідним є опрацювання нормативно-правової бази з питань, які досліджуються. Список використаної літератури необхідно розмістити після заключної частини тексту (висновків) міждисциплінарної курсової роботи.

Наступним етапом виконання є збір практичного матеріалу. Головними завданнями збору практичного матеріалу для виконання роботи є отримання достатнього обсягу інформації для проведення необхідних аналізу і оцінки, а також формування і обґрунтування відповідних авторських пропозицій і рекомендацій. Характер тем міждисциплінарних курсових робіт вимагає збору практичного матеріалу для їх написання у конкретно досліджуваній організації. Джерелами такого матеріалу повинні бути установчі документи: статuti, положення про відділи (підрозділи), планові документи, звітні форми, дані оперативного планування і обліку, аналітичні записки до звітів, стратегії тощо.

Обсяг інформації має бути достатнім для того, щоб дати загальну характеристику об'єкта, що вивчається. Збір і опрацювання практичного матеріалу повинні бути спрямовані на виявлення резервів підвищення ефективності діяльності досліджуваного об'єкта, удосконалення управління та адміністрування, підвищення результативності ухвалення і реалізації управлінських рішень.

Складання плану міждисциплінарної курсової роботи

Після добору та опрацювання літератури з обраної теми необхідно перейти до складання плану міждисциплінарної курсової роботи. План роботи повинен включати вступ, три основні питання і висновки. Загальними вимогами до складання плану міждисциплінарної курсової роботи є наявність трьох розділів та складна структура цього плану.

При складанні плану варто, насамперед, на основі вивчення літературних першоджерел (наукових, довідкових, нормативно-інструктивних та законодавчих) виписати перелік питань, які належать до теми курсової роботи (приблизно за 10-15 напрямками). План роботи є відображенням знань і системи поглядів студента, а, отже,

може бути складений по-різному. При цьому план повинен розкривати основну ідею теми міждисциплінарної курсової роботи, її зміст, механізми вирішення проблеми розвитку досліджуваного об'єкту. Питання плану повинні бути чітко сформульовані та логічно взаємопов'язані.

У процесі написання міждисциплінарної курсової роботи глибше вивчення питань, які розкривають тему цієї роботи, може зумовити уточнення плану роботи. Однак, загалом, план роботи має бути затверджений керівником після отримання теми, а для студентів заочної форми навчання – протягом поточної сесії.

Написання міждисциплінарної курсової роботи

Рекомендована структура міждисциплінарної курсової роботи відображена у табл. 1.

Таблиця 1

Рекомендована структура міждисциплінарної курсової роботи

Структурний елемент курсової роботи	Рекомендації щодо змісту	Орієнтований обсяг, кількість сторінок
ЗМІСТ	Вступ Розділ 1 1.1. 1.2. Розділ 2 2.1 2.2. Розділ 3 Висновки Список використаних джерел	
ВСТУП	- обґрунтовуються актуальність обраної теми, її наукова новизна і практична значимість; - відображається ступінь висвітлення проблеми у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі; - формулюються мета і завдання дослідження, його об'єкт і предмет; - обираються методи дослідження, розкривається зміст обраних методів і зазначається причина їх використання; - вказуються теоретична цінність і практична значущість отриманих у міждисциплінарній курсовій роботі результатів.	2-3
РОЗДІЛ 1 (ТЕОРЕТИЧНИЙ)	Містить теоретичне узагальнення сутності природи об'єкту та предмету дослідження, а також обґрунтування методологічних основ дослідження обраної для дослідження проблеми і основних напрямів її розв'язання.	8-10
РОЗДІЛ 2 (АНАЛІТИЧНИЙ)	Охоплює організаційно-економічну діагностику, аналіз та оцінку наявного стану управління персоналом (має супроводжуватись табличним і рисунковим матеріалом з відображенням динаміки представлених даних або показників за останні 3-5 років, розрахунковим матеріалом з використанням формул) з метою вирішення існуючих проблем (на прикладі базової організації). Залежно від характеру обраної проблеми висвітлюються існуючі <i>методики аналізу</i> її дослідження, їх переваги та недоліки. У цьому розділі здійснюється аналіз системи показників, які дозволяють оцінити різні сторони предмету дослідження (рівень, сутність, властивості, особливості, характер змін, співвідношення складових).	8-12

РОЗДІЛ 3 (ПРОЕКТНО- РЕКОМЕНДА- ЦІЙНИЙ)	Вимагає: - розроблення пропозицій оптимізаційного характеру; - формування практичних рекомендацій щодо шляхів вирішення досліджуваної проблеми; - обґрунтування заходів щодо підвищення ефективності чи результативності діяльності організації, процесів управління та адміністрування її діяльності.	8-10
ВИСНОВКИ	Наводяться загальні висновки за всією роботою, яка відображає ступінь виконання означених у вступі завдань та рівень досягнення поставленої міждисциплінарною курсовою роботою мети.	2-3
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	Повинен включати не менше 30-40 літературних джерел. Текст міждисциплінарної курсової роботи має містити посилання не менш як на 80% літературних джерел, наведених у списку використаних джерел.	індивідуаль- но
ДОДАТКИ	У додатках можуть бути наведені: допоміжні ілюстрації, проміжні розрахунки, копії установчих документів і форм звітності організації, довідкова та інша додаткова інформація.	індивідуаль- но

Написання міждисциплінарної курсової роботи розпочинається зі *вступу*, у якому: обґрунтовуються актуальність обраної теми, її наукова новизна і практична значущість; відображається ступінь висвітлення проблеми у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі; формулюються мета і завдання дослідження, його об'єкт і предмет; розкривається зміст обраних методів дослідження і зазначається причина їх використання; вказуються теоретична цінність і практична значущість отриманих у міждисциплінарній курсовій роботі результатів.

Обґрунтування *актуальності* обраної теми, її наукової новизни і практичної значущості є початковим етапом будь-якого дослідження. При формулюванні актуальності теми міждисциплінарної курсової роботи необхідно відобразити, для якої сфери управлінської діяльності в організації результати міждисциплінарної курсової роботи будуть мати теоретичну і практичну значущість, чим обумовлений вибір даної теми, а також для чого і де необхідні результати дослідження, які проводитимуться.

Після доведення актуальності обраної теми доцільно логічно перейти до формулювання *мети дослідження*, тобто його головного пізнавального завдання, а також вказати конкретні завдання, які мають бути вирішені відповідно до цієї мети (вони, як мінімум, мають охоплювати усі пункти плану, а їх рекомендована кількість – 5).

Далі визначаються об'єкт і предмет дослідження. *Об'єктом дослідження* виступають процеси управління, адміністрування чи управлінської діяльності в організації. *Предмет* – це певна сфера діяльності об'єкта, на яку спрямована увага дослідника. Об'єкт і предмет дослідження як категорії наукового процесу співвідносяться між собою як загальне і часткове. В об'єкті виокремлюється та його частина, котра є предметом дослідження. На нього спрямована основна увага студента і саме предмет дослідження визначає тему міждисциплінарної курсової роботи, яка виноситься на титульний аркуш як заголовок.

Важливим етапом виконання міждисциплінарної курсової роботи є вибір *методів дослідження*, розкриття їх змісту і зазначення причини їх використання. Це пов'язано з тим, що методи дослідження є тим інструментарієм, з допомогою якого отримують науково-теоретичний та емпіричний матеріал, що є необхідною умовою досягнення поставленої в міждисциплінарній курсовій роботі мети. Обсяг вступу не

повинен перевищувати трьох-п'яти сторінок комп'ютерного тексту.

Основна частина міждисциплінарної курсової роботи поділяється на 3 розділи, перші два з яких структуровані на 2 підрозділи (параграфи). Вони повинні бути логічно пов'язаними і містити відповідні резюмування, що підводять дослідника до потреби проведення подальших досліджень у певному напрямі.

Перший розділ міждисциплінарної курсової роботи, викладений у двох підрозділах (параграфах), повинен містити:

- виклад основних теоретичних і методологічних положень, що визначають сутність і зміст предмета досліджуваної теми, з огляду на цілі й завдання міждисциплінарної курсової роботи;
- розгляд різних точок зору провідних фахівців з досліджуваних питань на основі аналізу літературних та інших інформаційних джерел;
- визначення пріоритетних питань, що підлягають першочерговому розв'язанню в рамках існуючої проблеми;
- розкриття законодавчого і нормативно-правового забезпечення у певній сфері діяльності;
- висвітлення зарубіжного досвіду розв'язання певної проблеми.

Другий розділ міждисциплінарної курсової роботи передбачає аналіз стану і проблем в управлінні персоналом організації, мета якого – отримання обґрунтованих даних, що свідчать про необхідність розв'язання проблемних питань в системі менеджменту і адмініструванні, та їхні можливі варіанти вирішення.

У другому розділі, викладеному у двох підрозділах (параграфах):

- оцінюється техніка реалізації управлінської чи адміністративної діяльності;
- проводиться аналіз змісту робіт досліджуваного об'єкта (правові, організаційні та інші засади функціонування досліджуваного об'єкта, базові документи для розробки змісту робіт та види робіт);
- наводяться: методичні аспекти вирішення завдань і їхні порівняльні оцінки; критична оцінка практики управління стосовно визначеного об'єкта дослідження, його стану та перспектив розвитку;
- аналізується інформаційне забезпечення системи управління персоналом організації;
- здійснюється аудит та оцінювання управлінської діяльності;
- проводиться критичний аналіз динаміки показників, що описують практику управління організацією за три-п'ять років.

Матеріал другого розділу має відповідати діючим методикам розрахунку, чинним інструкціям, процедурам, що використовуються досліджуваним закладом.

Результати проведеного у другому розділі аналізу оформляються у вигляді таблиць і рисунків (графіків, діаграм). У цьому розділі студент повинен продемонструвати вміння ув'язувати теоретичні положення з результатами проведених розрахунків і розробляти практичні рекомендації щодо вирішення певної проблеми. Тут варто чітко розділити джерела походження використовуваної у процесі аналізу інформації: отриманою з літературних джерел або з документів об'єкта дослідження, отримані в результаті власних розрахунків, експериментів, досліджень. Розділ завершується стислим викладом результатів проведеного аналізу і резюмуванням значимості розв'язання існуючих проблем в управлінні організацією за

конкретними напрямками.

Завданням третього – проектно-рекомендаційного розділу міждисциплінарної курсової роботи є розроблення конкретних пропозицій і рекомендацій щодо удосконалення системи управління, впровадження інноваційних технологій та процесів в управлінні, формування нових підходів в організації діяльності та здійсненні функціональних обов'язків персоналу.

У третьому розділі визначаються обумовлені результатами дослідження тенденції у динаміці досліджуваних проблем і явищ, обґрунтовуються прогностичні оцінки щодо перспектив розвитку досліджуваних процесів. Також у цьому розділі викладаються результати дослідження з висвітленням авторського бачення шляхів вирішення проблеми, усього нового, що вносить дослідник у розробку шляхів розв'язання проблеми. Паралельно з цим, визначення позитивних та негативних сторін запропонованого автором рішення має здійснюватись у порівнянні з відомими розв'язками. Запропоновані у роботі інноваційні рішення мають бути науково обґрунтованими, базуватись на комплексному аналізі існуючої ситуації та прогнозі щодо результатів запровадження пропозицій автора з урахуванням ризиків.

Висновки, що наводяться окремою частиною міждисциплінарної курсової роботи є стислим викладенням підсумків проведеного дослідження. У них коротко викладаються найважливіші наукові та практичні результати, отримані в курсовій роботі, яка відображає ступінь виконання означених у вступі завдань та рівень досягнення поставленої міждисциплінарною курсовою роботою мети. Висновки повинні містити:

- короткі підсумки за результатами наукового дослідження та прикладного аналізу об'єкта дослідження з наведенням позитивних і негативних сторін, а також нереалізованих можливостей;

- перелік заходів, спрямованих на розв'язання проблеми, а також на підвищення ефективності чи результативності об'єкта дослідження;

- отримані якісні та кількісні показники, що є свідченням досягнутого рівня управління персоналом організації;

- можливі варіанти реалізації запропонованих у міждисциплінарній курсовій роботі заходів, дій, впливів.

Список використаних джерел містить джерела, з яких у роботі використано матеріали, окремі результати, ідеї чи висновки для констатації певної проблеми, необхідності її усунення і шляхи розв'язання завдань, пов'язаних із цією проблемою.

Список використаних джерел рекомендується розміщувати в алфавітному порядку з їх наскрізною нумерацією.

У додатках рекомендується розміщувати допоміжний матеріал (початкові дані про роботу організацій, проміжні розрахунки, блок-схеми, анкети), копії установчих документів і форм звітності організації, довідкову та іншу додаткову інформацію. Додатки розташовуються в порядку появи посилань в тексті.

У мовностилістичному оформленні матеріалу необхідно враховувати особливості наукового стилю мови, стисло, логічно і аргументовано викладати змісті результати наукових досліджень, уникати загальних слів, бездоказових тверджень, тавтології.

IV. НАУКОВЕ КЕРІВНИЦТВО МІЖДИСЦИПЛІНАРНОЮ КУРСОВОЮ РОБОТОЮ

Для забезпечення високоякісного і своєчасного виконання міждисциплінарних курсових робіт на засіданні кафедри затверджується їх тематика та призначаються наукові керівники (з відповідним документальним оформленням).

Науковий керівник затверджує план міждисциплінарної курсової роботи за обраною студентом темою. У процесі написання роботи керівник консультує студента з конкретних питань роботи, допомагає в пошуку джерел інформації, надає відповідну методичну допомогу, контролює хід та графік написання роботи.

Після представлення студентом кінцевого варіанту міждисциплінарної курсової роботи на кафедрі науковий керівник перевіряє роботу і заповнює рецензію на неї. У рецензії він зазначає відповідність змісту міждисциплінарної курсової роботи затвердженій темі; здійснює стислу характеристику роботи за питаннями плану; відзначає ступінь повноти висвітлення питань; визначає рівень самостійності досліджень; оцінює знання методик розрахунків; наголошує на наявності висновків та пропозицій, а також напрямів удосконалення процесів управління в досліджуваній організації; вказує на позитивні сторони та недоліки в розкритті теми. Окремо керівник вказує на відповідність роботи встановленим вимогам до її оформлення.

За умов належного і своєчасного виконання студентом міждисциплінарної курсової роботи, а також за наявності позитивної рецензії науковий керівник допускає роботу до захисту (одночасно керівник роботи робить відповідну відмітку на титульному аркуші роботи (напис «До захисту», підпис і дата)).

У випадку, коли робота не відповідає вимогам до її написання, керівник повертає її на доопрацювання, роблячи відповідний запис на титульному аркуші, й обов'язково вказуючи в рецензії на ті недоліки, які необхідно доопрацювати. Студент зобов'язаний усунути вказані недоліки і знову представити роботу на повторне рецензування науковому керівнику.

V. ОФОРМЛЕННЯ МІЖДИСЦИПЛІНАРНОЇ КУРСОВОЇ РОБОТИ

Міждисциплінарна курсова робота повинна виконуватись літературною українською мовою (науковим стилем) з дотриманням усіх вимог. При комп'ютерному наборі роботу друкують на білому папері (формат А4) з використанням шрифту Times New Roman розміру 14 з міжрядковим інтервалом 1,5. Текст міждисциплінарної курсової роботи друкують, залишаючи поля: праве – 1,5 см, ліве – 2,5 см, верхнє і нижнє – 2 см.

Першою сторінкою міждисциплінарної курсової роботи є титульний аркуш, який включають до загальної нумерації сторінок, але номери сторінки на ньому не проставляють. Титульний аркуш почергово повинен містити назви: міністерства, якому підпорядкований вуз, факультету, кафедри, теми, прізвище та ініціали студента, номер групи, прізвище та ініціали наукового керівника, його посаду і звання, місто і рік виконання роботи (див додаток А).

На другій сторінці роботи розміщують зміст, тобто перелік питань і підпитань (параграфів) з вказаною нумерацією сторінок, на яких викладено їхній зміст (номера сторінки, на якій розміщується зміст, також не проставляють).

Текст міждисциплінарної курсової роботи починається з третьої сторінки.

Заголовки структурних частин міждисциплінарної курсової роботи (ВСТУП, РОЗДІЛ 1, РОЗДІЛ 2, РОЗДІЛ 3, ВИСНОВКИ, СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ) друкуються по центру. Заголовки параграфів друкуються маленькими літерами з абзацного відступу. Крапка в кінці заголовка не ставиться (див. додаток Б).

Скорочення слів в тексті і в назвах рисунків і таблиць не допускаються. Виключення складають скорочення, встановлені державними стандартами. Не рекомендується вводити власні скорочення позначень і термінів. Формули і цифри повинні органічно вписуватися в текст викладу, не порушувати граматичної структури тексту міждисциплінарної курсової роботи. Цифровий матеріал рекомендується оформляти у вигляді таблиць або рисунків. Кожна таблиця і рисунок повинні мати порядковий номер і назву.

Назва таблиці розміщується над таблицею і друкуються по центру жирним шрифтом. Назва таблиці починається з великої літери, а крапка після назви не ставиться. Таблицю з великою кількістю рядків можна переносити на інший аркуш (сторінку) і зверху над таблицею пишуть слова «Продовження таблиці» і вказують номер таблиці (див. додаток В).

Рисункові дані (схеми, графіки) позначаються словом «Рис.» і нумеруються в межах питання (параграфу), яке висвітлюється (за винятком рисунків, поданих у додатках до роботи). Номер рисунка складається з номера параграфу і порядкового номера рисунка (наприклад, рис. 1.3). Його назву розміщують під рисунком по центру не жирним шрифтом. Основними видами рисункового (ілюстративного) матеріалу є схеми і діаграми (див. додаток Г).

Рисунки (схеми, графіки) і таблиці необхідно подавати безпосередньо після тексту, де вони згадані вперше, або ж на наступній сторінці (за умови відсутності достатнього місця розміщення рисунка або таблиці за місцем згадування). Якщо рисунок чи таблиця повторно згадуються по тексту, у дужках слід вказувати: див. табл. 1.1 чи рис. 2.3.

Усі табличні і рисункові дані за текстом повинні супроводжуватись посиланням на літературні джерела, з яких вони взяті. У іншому випадку використання цих даних у міждисциплінарній курсовій роботі вважається плагіатом і відноситься до серйозних порушень, а така робота не допускається до захисту, а повертається на доопрацювання (якщо плагіат виявлено в ході захисту, робота оцінюється на оцінку «незадовільно»).

Обсяг міждисциплінарної курсової роботи має знаходитись у межах 35-40 сторінок стандартного формату, з приблизно рівномірним поділом кількості сторінок між трьома розділами роботи (теоретичним, аналітичним та рекомендаційним).

Нумерацію сторінок, розділів, підрозділів (параграфів), рисунків, таблиць, формул позначають арабськими цифрами без знаку «№».

Усі сторінки міждисциплінарної курсової роботи, включаючи додатки, нумеруються по порядку від титульного аркуша до останньої сторінки без пропусків і повторень. За першу сторінку вважається титульний лист, на якому номер сторінки не ставиться. На другій сторінці розміщується «ЗМІСТ» (номер сторінки теж не ставиться). «ВСТУП» починається з третьої сторінки роботи і має бути розміщений на 3-5 сторінках друкованого тексту. Номер третьої сторінки, з якої починається вступ,

теж не ставиться. Починаючи з четвертої сторінки міждисциплінарної курсової роботи, її порядковий номер проставляється в правому верхньому кутку листа (сторінки) без крапки в кінці.

Такі структурні частини роботи як зміст, вступ, висновки, список використаних джерел не мають порядкового номера. Номер розділу ставлять після слова «РОЗДІЛ», а після номера крапку не ставлять. Кожен розділ друкується з нової сторінки. Заголовок розділу пишеться великими буквами по центру жирним шрифтом. Заголовок параграфу друкується з абзацу сторінки жирним шрифтом малими буквами.

При цитуванні або використанні висновків, положень, статистичних і розрахункових даних також необхідні посилання на літературні джерела, з яких вони взяті. Неприпустимо включати в міждисциплінарну курсову роботу фрагменти текстів інших авторів, а також цифровий матеріал без посилань на джерело. Це розцінюється як плагіат і відноситься до серйозних порушень. Така робота не допускається до захисту, а повертається на доопрацювання.

Посилання на літературні джерела у міждисциплінарній курсовій роботі здійснюються наступним чином. Цитати виділяються лапками, після чого ставиться посилання на джерело. При цитуванні допустимо використовувати сучасні орфографію і пунктуацію, опускати слова, позначаючи пропуск трикрапкою, якщо думка автора не спотворюється.

Посилання на літературне джерело оформляється за текстом в квадратних дужках. Вона подається за номером в списку літератури з зазначенням сторінки, звідки взята цитата з тексту. Порядковий номер джерела відділяється від сторінки комою (наприклад: [23, с.15]). У разі якщо у виносці необхідно вказати декілька джерел, то вони відділяються одне від одного крапкою з комою [23, с.15; 41, с.10].

Недослівне приведення цитати з якої-небудь публікації не виділяється лапками, але також відзначається виноскою наприкінці фрази із зазначенням сторінки, на якій знаходиться текст з даною цитатою.

Якщо в тексті міждисциплінарної курсової роботи використовуються ідеї і думки інших авторів, викладені ними в різних місцях публікацій, то ставиться посилання на джерело, а номер сторінки при цьому не вказується (наприклад: [5] або [23; 41]).

Список використаних джерел повинен містити перелік навчальних посібників, підручників, монографій, статей, методичних і офіційних матеріалів, використаних при виконанні роботи. Джерела потрібно розташовувати в алфавітному порядку. Відомості про джерело необхідно подавати відповідно до вимог щодо оформлення літературних джерел. Зразок оформлення списку використаних джерел наведено у таблиці 2.

Таблиця 2

Зразок оформлення списку використаних джерел

Характеристика джерела	Приклад оформлення
<i>Книги</i>	
Один автор	Шкільняк М.М. Корпоративне управління: навч. посіб Тернопіль:Крок, 2014. 294с.

	Монастирський Г.Л. Теорія організації: підручник. 2-е видання, доповнене й перероблене. Тернопіль: Крок, 2019. 368 с.
Два автори	Дяків О. П., Островерхов В.М. Управління персоналом [Електронний ресурс]: навч.-метод. посіб.; 2-ге вид., переробл. і доповн. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 288 с. Пушкар З., Пушкар Б. Кадровий менеджмент: Навчальний посібник. Тернопіль: Осадца Ю.В., 2017. 210 с.
Три автори	Дяків О.П., Островерхов В.М., Слівінська Н.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчально-методичний посібник. Тернопіль, 2013. 368 с. Желюк Т.Л., Мельник А.Ф., Попович Т.М. Економіка: основи економічної політики: підруч.; за ред. Т.Л.Желюк. Тернопіль: Крок, 2015. 457 с.
Чотири автори	Шкільняк М.М. Овсянюк-Бердадіна О.Ф., Крисько Ж.Л., Демків І.О. Менеджмент: навч. посіб. Тернопіль. Крок, 2022. 258с.
П'ять і більше авторів	Менеджмент персоналу: навч.-метод. посіб. для студ. спец. «Менеджмент» і «Публіч. управління та адміністрування» /Дяків О. П., Коцур А.С., Островерхов В.М., Надвиничний С.А., Шкільняк М.М., Шушпанов Д.Г. /за заг. ред. М.М. Шкільняка. Тернопіль: ЗУНУ, 2021. 334 с. Економіка праці та соціально – трудові відносини: практикум: навч. посіб. / О. П. Дяків, В. М. Островерхов Н.М. Слівінська, С.А. Прохоровська. Тернопіль: ТНЕУ, 2013. 284 с.
Без автора	Україна 2030: Доктрина збалансованого розвитку. Видання друге. Львів: Кальварія, 2017. 164с. Аналітична довідка. Стан розвитку науки і техніки, результати наукової і науково-технічної діяльності за 2016 рік / МОН України. К., 2017. 92с.
Частина видання	
Розділ книги	Прохоровська С. А. Трансформація соціально-трудових відносин в умовах цифрової економіки. Розвиток публічного управління та менеджменту в умовах трансформаційних викликів: монографія/ за ред. Шкільняка М.М., Васиної А.Ю. Тернопіль: ЗУНУ, 2022. 524 с. (С. 402-411) Пушкар З.М., Надвиничний С.А. Розвиток цифрових компетентностей громадян в контексті реалізації політики зайнятості. Розвиток публічного управління та менеджменту в умовах трансформаційних викликів: монографія /за ред. Шкільняка М. М., Васиної А. Ю. Тернопіль: ЗУНУ. 2022. 524 с. (С.412-444).
Тези доповідей, матеріали конференцій	Шкільняк М.М. Стан та особливості формування корпоративного сектору економіки. <i>Сектори економіки в процесі реалізації державної регіональної політики</i> : зб.матеріалів доповідей міжнародної наук.-практ.конференції, 18-19.жовтня 2016р. Тернопіль-Збараж, 2017. С. 130-137. Пушкар З., Пушкар Б. Керування персоналом в умовах гібридної роботи. <i>Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах інноваційного розвитку економіки</i> : матеріали доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю, 20 травня 2021р. Тернопіль: ЗУНУ. С. 165-168.

<p>Статті з продовжувючих та періодичних видань</p>	<p>Коцур А.С., Островерхов В.М. Прохоровська С. А., Барська Ю. HR-аналітика як інструмент управління плинністю персоналу. <i>Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України</i> [наук. журнал]. Вип. 26 Тернопіль.: Економічна думка, 2021. С. 93-103.</p> <p>Прохоровська С. А. Напрями мотивування персоналу в умовах сучасних викликів. <i>Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України</i> [наук. журнал]. Вип. 27 Тернопіль.: Економічна думка, 2022. С. 71-77.</p> <p>Василик С. К., Прохоровська С. А., Агеєва, І. В. Управління персоналом і самоменеджмент у системі управління організацією в умовах сучасних викликів. <i>Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. Випуск 38/2023</i> С. 16-23</p> <p>Прохоровська С. А. Мотивація персоналу підприємств в умовах сучасних викликів. <i>Трансформаційна економіка</i>. [наук. журнал]. 2023. Вип. 2. С. 45-48.</p> <p>Zoriana Pushkar. Information Support of Social Audit /Inna Sysoieva, Andriy Pukas, Nadiia Yushchenko, Oleh Vatslavskiy, Serghiy Radynskyy. 2022 12th International Conference on Advanced Computer Information Technologies ACIT'2022. Conference Proceedings. Spisska Kapitula, Slovakia 26-28 September 2022. 255-261. Part Number: CFP22S92-ART.ISBN: 978-1-6654-1050-2.ISSN:2770-5226.</p>
<p>Електронні ресурси.</p>	
<p>книги</p>	<p>Пічугіна Т. С. Управління змінами : навч. пос. / Т. С. Пічугіна, С. С. Ткачова, О. П. Ткаченко. Х. : ХДУХТ, 2017. 226 с. URL: elib.hduht.edu.ua</p>
<p>законодавчі акти</p>	<p>Концепція Державної цільової програми розвитку аграрного сектору економіки на період до 2020 року : проект / М-во аграр. політики та продовольства України. URL: http://minagro.gov.ua/apk?nid=16822</p>
<p>періодичні видання</p>	<p>Дяків О.П. Використання інноваційних технологій в управлінні персоналом. <i>Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України</i> [наук. журнал]. 2022. Вип. № 27. Тернопіль. Економічна думка. С 49-57.</p>
<p>Законодавчі інормативні документи (інструкції, накази)</p>	<p>Конституція України: станом на 30.09.2016р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254</p> <p>Національний класифікатор України: Класифікатор професій ДК 003:2010. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10</p> <p>Національна рамка кваліфікацій. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п.</p> <p>Питання європейської та євроатлантичної інтеграції. Указ Президента України від 20 квітня 2019 р. № 155/2019. URL: https://www.president.gov.ua/documents/1552019-26586</p> <p>Про адміністративні послуги. Закон України від 06.09.2012 № 5203-VI. Зі змінами від 18.05.2017, № 2042-VIII. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/main/5203-17</p> <p>Про затвердження Порядку забезпечення доступу вищих навчальних закладів і наукових установ, що знаходяться у сфері управління Міністерства освіти і науки України, до електронних наукових баз даних : наказ М-ва освіти і науки України від 2 серп. 2017 р. № 1110. <i>Вища школа</i>. 2017. № 7. С. 106–107</p>

Стандарти	<p>ДСТУ ISO 9001:2015 (ISO 9001:2015, IDT) Системи управління якістю ВИМОГИ. Київ. ДП «УкрНДНЦ». 2016. URL: http://khoda.gov.ua/image/catalog/files/%209001</p> <p>ДК 003:2010 Класифікатор професій України. Національний класифікатор URL: https://buhgalter911.com/spravochniki/klassifikatory/statisticheskie-klassifikatory/klasifikator-profesiy-kp-950586.html</p>
------------------	--

У перелік використаних джерел можна включати не тільки ті джерела, що цитуються, згадуються або використовуються у міждисциплінарній курсовій роботі, але й ті, з якими студент ознайомився в процесі підготовки міждисциплінарної курсової роботи.

Перелік останніх не повинен перевищувати 20 % від загальної кількості літературних джерел. Загальний список використаної літератури повинен налічувати не менше ніж 30-40 джерел. У списку використаних джерел варто наводити джерела за останні 5 років.

Робота повинна бути ретельно відредагована. Усі аркуші роботи повинні бути скріплені або зброшуровані.

VI. ЗАХИСТ МІЖДИСЦИПЛІНАРНОЇ КУРСОВОЇ РОБОТИ

Перед захистом міждисциплінарної курсової роботи студент повинен подати її на перевірку науковому керівнику для отримання рецензії (див. додаток Д). У разі позитивної рецензії наукового керівника робота допускається до захисту, а у разі негативної рецензії – повертається на доопрацювання.

Процедура захисту міждисциплінарної курсової роботи включає в себе:

1) коротку доповідь студента щодо: актуальності теми, її мети, завдань, об'єкта і предмета роботи, застосовуваних методів дослідження, отриманих у роботі результатів дослідження, висновків і рекомендацій (у вигляді презентації за допомогою програми PowerPoint, яка дозволяє поєднувати текст, графічні елементи, анімацію і створювати кінцевий продукт курсового дослідження). Тривалість доповіді повинна становити 6-8 хвилин. Перевищення регламенту розцінюється як невміння студентом робити узагальнення і виділяти головне;

2) відповіді студента на питання щодо змісту роботи.

Формування презентації може охоплювати кроки, наведені у таблиці 3.

Рекомендована структура презентації міждисциплінарної курсової роботи на захист

Структура презентації захисту	
Крок 1	<p><i>Слайд 1.</i> Назва міждисциплінарної курсової роботи. Інформація про автора (виконувача) та керівника роботи.</p> <p><i>Слайди 2, 3.</i> Мета, основні завдання, об'єкт і предмет роботи.</p> <p><i>Слайд 4.</i> Методи дослідження, використовувані в роботі.</p>
Крок 2	<p><i>Слайди 5-6.</i> Основні положення першого розділу роботи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - виклад основних концепцій, що визначають сутність і зміст предмета досліджуваної теми, з огляду на цілі й завдання міждисциплінарної курсової роботи; - розгляд різних точок зору провідних фахівців з досліджуваних питань на основі аналізу літературних та інших інформаційних джерел.
Крок 3	<p><i>Слайди 7-9.</i> Основні положення другого розділу роботи, що відображають результати аналізу стану і проблем в управлінні публічними організаціями чи їх адмініструванні з метою отримання обґрунтованих даних, що свідчать про необхідність розв'язання проблемних питань в управлінні публічними організаціями чи їх адмініструванні та їхні можливі варіанти вирішення.</p>
Крок 4	<p><i>Слайди 10-12.</i> Рекомендації і пропозиції оптимізаційного характеру щодо вирішення досліджуваної проблеми, обґрунтування заходів щодо підвищення ефективності діяльності публічної організації і результативності управління і адміністрування у ній.</p>

Захист міждисциплінарної курсової роботи має на меті визначити володіння студентом категоріальним апаратом, глибиною розуміння теоретичних питань, емпіричним матеріалом, здатністю студента пояснити свої висновки і рекомендації, аргументувати власну точку зору.

Захист міждисциплінарної курсової роботи відбувається в присутності комісії з 3-ох викладачів. Склад комісії призначає завідувач кафедри. Одним із членів комісії обов'язково є науковий керівник міждисциплінарної курсової роботи.

VII. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПРИ ВИКОНАННІ ТА ЗАХИСТІ МІЖДИСЦИПЛІНАРНОЇ КУРСОВОЇ РОБОТИ

Підсумкова оцінка за міждисциплінарну курсову роботу виставляється з урахуванням попередньої обґрунтованої оцінки наукового керівника з ваговим коефіцієнтом 0,5 (50%) та результатів захисту (50%). Оцінка наукового керівника виставляється на основі критеріїв:

1. Якість, глибина теоретико-методологічного аналізу проблеми. Наявність наукової полеміки. Етика цитування (наявність посилань на літературні джерела). Самостійність суджень і викладу матеріалу (наявність формулювання власної думки студента – автора курсової роботи).

2. Наявність, системність і глибина особистого аналізу сучасних фактичних матеріалів організації, наявність і переконливість узагальнень і висновків з аналізу, виявлення проблем і недоліків у діяльності організації за темою міждисциплінарної курсової роботи.

3. Наявність та логічний зв'язок практичних заходів, що пропонуються для вирішення проблеми, з проведеним у роботі аналізом фактичних матеріалів. Розробка альтернативних варіантів рекомендацій, обґрунтування доцільності реалізації

запропонованих рішень.

4. Наявність аналізу зарубіжного досвіду та його використання при розробці пропозицій і рекомендацій.

При виставленні оцінки за міждисциплінарну курсову роботу комісія керується не тільки зазначеними критеріями, але й додатковими:

- дотримання регламенту доповіді;
- відповідність змісту доповіді встановленим вимогам;
- якість презентації;
- відповіді на питання по структурі і змісту роботи;
- знання використаних літературних джерел.

Оцінювання міждисциплінарної курсової роботи. Міждисциплінарна курсова робота заслуговує оцінки «відмінно», якщо повністю відповідає встановленим вимогам, містить елементи самостійного дослідження, а студент при захисті продемонстрував знання і розуміння теми, викладає матеріал у логічній послідовності, показав уміння аналізувати і узагальнювати теоретичний і практичний матеріал та високий рівень підготовки презентації.

Оцінка «добре» ставиться, якщо робота, в основному, відповідає встановленим вимогам, а студент викладає матеріал у логічній послідовності, робить певні узагальнення і висновки, але не наводить практичних прикладів у контексті тематичного теоретичного матеріалу або допускається незначних помилок у формулюванні термінів, категорій, розрахунках при розв'язанні практичних завдань. Презентація роботи при цьому має незначні недоліки як за змістом, так і за оформленням.

«Задовільно» виконаною вважається робота, в якій:

- на недостатньому рівні висвітлена проблема, що досліджувалася;
- логічного не завершені оцінка стану функціонування публічної організації та аналіз процесів управління і адміністрування у ній;
- наведені авторські пропозиції і рекомендації є загальними (без урахування особливостей об'єкту дослідження) і недостатньо обґрунтованими;
- студент припускається значних помилок у розрахунках при розв'язанні практичних завдань роботи;
- рецензія на роботу містить зауваження;
- доповідь студента зводиться до її прочитання без відриву від заготовленого тексту;
- не всі відповіді на питання комісії були правильними і повними;
- презентація роботи при цьому має значні недоліки як за змістом, так і за оформленням.

Міждисциплінарна курсова робота не допускається до захисту і повертається на доопрацювання, якщо:

- роботу представлено на кафедрі (на перевірку керівнику) для рецензування з порушенням термінів, встановлених кафедрою;
- роботу написано на тему, що не включена до переліку тем міждисциплінарних курсових робіт;
- роботу виконано несамотійно;

– структура і логіка побудови плану роботи не відповідає вимогам та темі роботи;

– міждисциплінарна курсова робота не відповідає встановленим вимогам щодо оформлення робіт.

За умов, якщо міждисциплінарна курсова робота не відповідає вимогам, містить значні помилки, при її захисті студент не підтвердив засвоєння теми, за таку роботу ставиться оцінка «незадовільно».

Студенті, які не представили у встановлений термін міждисциплінарну курсову роботу, або не захистили її без поважних причин, а також ті, котрі одержали незадовільну оцінку, вважаються тими, що мають академічну заборгованість.

VIII. РЕКОМЕНДОВАНА ТЕМАТИКА МІЖДИСЦИПЛІНАРНИХ КУРСОВИХ РОБІТ

1. Аналіз впливу HR-аналітики на процес рекрутингу та відбору персоналу.
2. Аналіз методів вимірювання задоволеності працівників та їх вплив на продуктивність.
3. Аутплейсмент як технологія кадрової роботи в умовах військового стану.
4. Атестація персоналу як чинник ефективного використання людських ресурсів.
5. Вдосконалення професійної майстерності працівників організації.
6. Використання біг-даних у HR-аналітиці для підвищення ефективності управління персоналом.
7. Витрати на підготовку персоналу та шляхи їх оптимізації.
8. Вплив гендерних аспектів на кар'єрний розвиток та заробітну плату: аналіз HR-даних.
9. Впровадження бренд-менеджменту у систему управління підприємством.
10. Впровадження процесного підходу до управління підприємством.
11. Ділова оцінка персоналу підприємства в умовах сучасних викликів
12. Етичні аспекти збору, зберігання та використання даних у HR-аналітиці.
13. Економічні аспекти стратегічного розвитку персоналу організації.
14. Економічний механізм управління якістю виробничої діяльності підприємств.
15. Ефективність технологій в управлінні персоналом.
16. Забезпечення гнучкості управління персоналом організації.
17. Застосування креативних методів в системі управління персоналом підприємства.
18. Застосування навчання та штучного інтелекту у HR-аналітиці для прогнозування плинності кадрів.
19. Застосування HR-аналітики для виявлення та управління талантами в організаціях.
20. Інноваційні підходи до мотивації працівників організації.
21. Інноваційні соціальні технології в діяльності підприємства.
22. Інноваційні технології згуртованості трудового колективу.
23. Інноваційні технології професійного розвитку персоналу.
24. Інноваційні технології формування корпоративної культури організації.
25. Інноваційні технології формування стратегії персоналу.
26. Інформаційне забезпечення діяльності керівника.
27. Інструментарій управління персоналом в організації.
28. Кадрова криза в організації.
29. Компетентнісний підхід в підборі персоналу організації.
30. Компетентнісний підхід в розвитку персоналу організації.
31. Комунікативна взаємодія керівника з працівниками організації.
32. Комунікації в управлінні брендом роботодавця
33. Конкурентне позиціонування організації на ринку послуг.
34. Конфліктні та стресові ситуації в трудовому колективі.
35. Коучинг-технології в управлінні персоналом.
36. Лідерство в організації: оцінка професійних якостей керівника.

37. Лідерство у системі управління персоналом підприємства.
38. Методи оцінки кадрового потенціалу організації.
39. Методи соціально-психологічного впливу на персонал організації.
40. Методи ухвалення управлінських рішень в системі управління організацією.
41. Механізм координації діяльності структурних підрозділів організації.
42. Мотивація молоді до трудової діяльності в умовах сучасних викликів.
43. Мотивація професійного розвитку персоналу в організації.
44. Механізм стимулювання працівників до ефективної та якісної роботи.
45. Навчання персоналу як елемент безперервного професійного розвитку персоналу підприємства.
46. Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу як чинник забезпечення інтелектуалізації праці.
47. Організація роботи з персоналом на підприємстві.
48. Особливості розвитку професійної кар'єри жінок в умовах сучасних викликів.
49. Основні вимоги до лідерських якостей управлінця.
50. Особливості режиму праці та відпочинку менеджера в організації.
51. Оцінка впливу HR-аналітики на стратегічне управління людськими ресурсами в організації.
52. Оцінка і підвищення ефективності професійного розвитку персоналу.
53. Підвищення ефективності функціональної діяльності організації.
54. Прогнозування і планування розвитку персоналу в умовах воєнного стану.
55. Професійний розвиток персоналу та його роль у забезпеченні конкурентоспроможності працівників.
56. Ринок освітніх послуг України в умовах воєнного стану.
57. Розвиток етичної компоненти в діяльності організації.
58. Розвиток та застосування HR-метрик для вимірювання ефективності програм управління персоналом.
59. Розвиток компетенцій персоналу підприємства.
60. Розвиток персоналу як фактор стратегічного розвитку підприємства.
61. Роль HR-аналітики в розробці та оцінці програми навчання і розвитку персоналу.
62. Роль служби персоналу у формуванні позитивного HR-бренду.
63. Система безперервного професійного розвитку персоналу.
64. Система навчання персоналу на основі корпоративної культури.
65. Система професійного навчання персоналу організації.
66. Соціально-психологічний клімат в організації.
67. Соціально-психологічні методи управління персоналом організації.
68. Соціально-психологічні аспекти формування трудового колективу організації.
69. Стимулювання розвитку персоналу організації в умовах сучасних викликів.
70. Стимулювання роботодавців до розвитку персоналу організацій.
71. Стратегія управління розвитком персоналу в умовах конкуренції.
72. Стресостійкість керівника в умовах воєнного стану.
73. Сучасні технології рекрутингу персоналу в умовах воєнного стану.
74. Сучасні технології адаптації персоналу в організації.
75. Сучасні методи оцінювання роботи персоналу організації.
76. Сучасні методи підвищення лояльності персоналу організації.

77. Сучасні підходи в організації функціональної діяльності організації.
78. Тайм – менеджмент в роботі менеджера.
79. Технології взаємодії персоналу з споживачами (клієнтами) організації.
80. Технології розв’язання міжособистісних конфліктів в трудовому колективі організації.
81. Технології управління знаннями в інноваційній організації.
82. Трудова мобільність персоналу на інноваційних підприємствах.
83. Удосконалення документального забезпечення організації.
84. Удосконалення інструментарію кадрового забезпечення діяльності організації.
85. Удосконалення інформаційного забезпечення діяльності організації.
86. Удосконалення кадрової політики в організації.
87. Удосконалення механізму атестації персоналу організації.
88. Удосконалення управлінської діяльності в процесі внутріорганізаційного управління організацією.
89. Удосконалення системи планування діяльності організації.
90. Удосконалення системи управління організацією на засадах інноваційності.
91. Управління адаптацією персоналу на підприємстві.
92. Управління знаннями в стратегії розвитку організації.
93. Управління кар’єрою в системі управління персоналом підприємства
94. Управління клієнтоорієнтованістю персоналу організації.
95. Управління командними змінами в організації .
96. Управління розвитком таланту менеджера.
97. Управління розвитком кар’єри працівників.
98. Управління розвитком менеджерського потенціалу на підприємстві.
99. Управління конфліктами та стресовими ситуаціями в організації.
100. Управління комунікаціями в організації.
101. Управління мотивацією праці персоналу .
102. Управління підприємством на основі аутсорсингу.
103. Управління професійним розвитком персоналу як чинник ефективного функціонування організації.
104. Управління процесами розвитку талантів на підприємстві.
105. Фахова дієдатність персоналу організації.
106. Формування інтелектуального капіталу підприємства.
107. Формування компетенцій лідера у сучасному бізнес-середовищі.
108. Формування системи розвитку управлінського персоналу підприємства.
109. Формування іміджу організації.
110. Формування конкурентоспроможності персоналу організації.
111. Формування конкурентоспроможної команди менеджером.
112. Функціональна діагностика діяльності організації.

ДОДАТКИ

Додаток А

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет економіки та управління
Кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу

МІЖДИСЦИПЛІНАРНА КУРСОВА РОБОТА

на тему:

**«СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЗГУРТОВАНOSTІ ТРУДОВОГО
КОЛЕКТИВУ»**

Студент групи МЕНУП м-11
Юрій РОМАНЮК

Керівник: к. г. н., доцент
Зоряна ПУШКАР

Національна шкала _____
Кількість балів _____
Оцінка ECTS _____

Члени комісії:

Тернопіль – 2023

Додаток Б

ВСТУП

Актуальність проблеми.

Аналіз останніх досліджень та наукових праць.

Метою міждисциплінарної курсової роботи є

Завданнями міждисциплінарної курсової роботи є:

-
-
-
-

Об'єктом дослідження є

Предметом дослідження є

У міждисциплінарній курсовій роботі використано такі **методи дослідження: ...**
(конкретизувати).

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що

Структура та обсяг роботи. Міждисциплінарна курсова робота розміщена на ___ сторінках, включає три розділи, список використаних джерел із ___ позицій. Робота містить 6 рисунків і 5 таблиць, додатки.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ТОВ

«Дан-Фарм Україна»

2.1 Загальна характеристика діяльності ТОВ «Дан-Фарм Україна»

ТОВ «Дан-Фарм Україна» – датський холдинг Agro East A/S, власниками якого є близько 70 данських фермерів. Кожен із співвласників Agro East A/S є досвідченим бізнесменом і фермером, який робить свій внесок у розвиток дочірніх компаній.

Міноритарним співвласником ТОВ «Дан-Фарм Україна» – є Датський державний інвестиційний фонд IFU. З 1967 року IFU надає консультації та фінансову підтримку датським компаніям, які хочуть відкрити бізнес у країнах та на ринках, які зараз розвиваються. У своїй діяльності IFU наголошує на розвитку країни та корпоративній соціальній відповідальності. На сьогоднішній день фонд веде близько 800 проектів у 88 країнах світу та має 2 мільярди доларів власних інвестицій [9,40-44].

Додаток В

Таблиця 2.1

Якісний склад людських ресурсів на підприємстві ТОВ «Дан-Фарм Україна»

Групи працівників							
За віком	Чисельність працівників, осіб	За трудовим стажем, років	Чисельність працівників, осіб	За рівнем освіти	Чисельність працівників, осіб	За статтю	Чисельність працівників, осіб
1	2	3	4	5	6	7	8
Від 20 до 35	17	до 7	8	Незавершена середня	4	Чоло-віки	31
з них 20 – 28	7	3 – 6	11	Середня	15	Жінки	29
35-40	20	9 – 15	18	Середня спеціальна	19		
40-45	11	16 – 20	12	Вища	13		
45 і більше	3	Більше 20	2				
Разом	51	Разом	51	Разом	51	Разом	51

Примітка. Складено автором на основі [40].

Таблиця 2.2

Принципи системи управління персоналом

Принципи	Характеристика
Вагомість	Персонал підприємства являється важливою цінністю та складовою підприємства
Обґрунтованість	Саме завдяки обґрунтованості рішення чи дії, які приймаються персоналом на підприємстві повинні реалізовуватися та прийматися задля підвищення ефективності виробничої діяльності підприємства
Системність	За допомогою даного принципу на підприємстві рішення приймаються з урахуванням елементів управління
Об'єктивність оцінки	Об'єктивність означає, що кожен працівник або кандидат на цю посаду оцінюється відповідно до однакових кваліфікацій відповідно до встановлених процедур оцінки та наскільки це можливо.
Постійний особистий розвиток та забезпечення самореалізації працівників	Ріст організації безпосередньо залежить від зростання та самореалізації її співробітників
Зв'язок матеріальної винагороди з кваліфікацією і ступенем особистої участі в діяльності компанії	Система оплати праці працівників не тільки враховує ефективність працівника, але й сприяє підвищенню рівня його особистої участі в діяльності організації.

Примітка. Наведено за [8].

Додаток Г

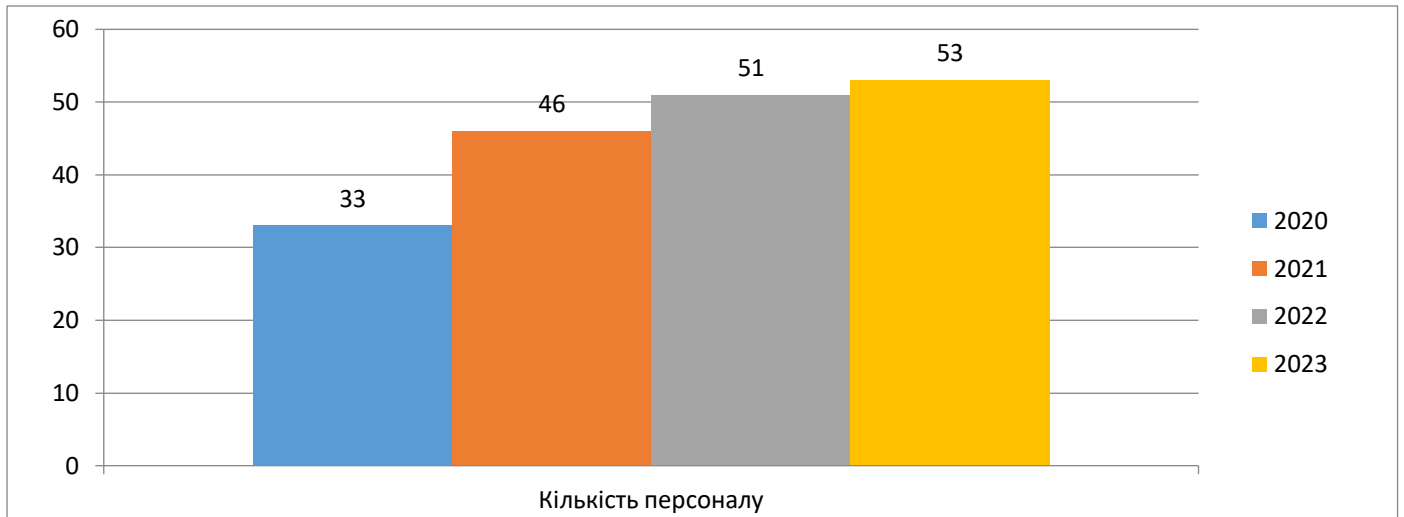


Рис. 2.2. Динаміка чисельності персоналу ТОВ «Дан-Фарм Україна» за 2020-2023 рр.

Примітка. Розраховано автором за [38]



Рис. 1.2. Елементи мотиваційного механізму роботи персоналу

Примітка. Складено автором

Додаток Д

РЕЦЕНЗІЯ НА МІЖДИСЦИПЛІНАРНУ КУРСОВУ РОБОТУ

Студента групи _____

Прізвище, ім'я _____

Тема курсової роботи: _____

Актуальність теми: _____

Самостійний характер роботи: _____

Оформлення роботи: _____

Переваги і недоліки основних положень міждисциплінарної
курсової роботи _____

Висновки про готовність роботи до захисту: _____

Дата:

Підпис