

Міністерство освіти і науки України

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Кафедра міжнародної електронної комерції та готельно-ресторанної справи

"ЗАТВЕРДЖУЮ"



Проректор з науково-педагогічної роботи

Олександр ГОЛОВКО

2022 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Управління персоналом та етика бізнесу

(назва навчальної дисципліни)

рівень вищої освіти другий (магістерський)

галузь знань 24 «Сфера обслуговування»

(шифр і назва)

спеціальність 241 «Готельно-ресторанна справа»

(шифр і назва)

освітня програма «Готельно-ресторанна справа»

(шифр і назва)

спеціалізація _____

(шифр і назва)

вид дисципліни обов'язкова

(обов'язкова / за вибором)

факультет міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу

2022/ 2023 навчальний рік

Програму рекомендовано до затвердження вченою радою факультету (інституту, центру)

«30 серпня» 2022 року, протокол № 1

РОЗРОБНИКИ ПРОГРАМИ: (вказати авторів, їхні наукові ступені, вчені звання та посади)
Миколенко О.П., к.е.н., доцент, доцент кафедри міжнародної електронної комерції
та готельно-ресторанної справи

Програму схвалено на засіданні кафедри міжнародної електронної комерції
та готельно-ресторанної справи

Протокол від «29» серпня 2022 року № 1

Завідувач кафедри міжнародної електронної комерції та
готельно-ресторанної справи



(підпис)

Данько Н.І.

(прізвище та ініціали)

Програму погоджено з гарантом освітньо-професійної програми
(керівником проєктної групи) Готельно-ресторанна справа
назва освітньої програми

Гарант освітньо-професійної програми
(керівник проєктної групи) Готельно-ресторанна справа



(підпис)

Данько Н.І.

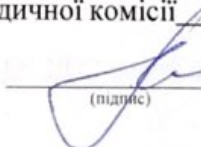
(прізвище та ініціали)

Програму погоджено науково-методичною комісією
факультету міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу

назва факультету, для здобувачів вищої освіти якого викладається навчальна дисципліна

Протокол від «29» серпня 2022 року № 1

Голова науково-методичної комісії



(підпис)

Григорова-Беренда Л.І.

(прізвище та ініціали)

ВСТУП

Програма навчальної дисципліни **“Управління персоналом та етика бізнесу”** складена відповідно до освітньо-професійної програми «Готельно-ресторанна справа» підготовки **магістра** за спеціальністю **241 «Готельно-ресторанна справа»**.

1. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

1.1. Метою дисципліни є: забезпечення студентів знаннями і навичками, необхідними для створення ефективної команди на підприємстві гостинно- ресторанного бізнесу, розробки дієвої системи мотивації персоналу, оцінювання його ефективності та підвищення залученості, формування відповідної організаційної культури, що надихає.

Вивчення навчальної дисципліни передбачає формування та розвиток у здобувачів вищої освіти компетентностей та програмних результатів навчання відповідно до ОПП.

1.2. Основним завданням вивчення дисципліни **“Управління персоналом та етика бізнесу”** є:

- **формування наступних загальних компетентностей**

ЗК1 – здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів);

ЗК4 – здатність працювати в команді;

ЗК5 – здатність використовувати інформаційні та комунікаційні технології;

- **формування наступних фахових компетентностей**

СК6 – здатність координувати та регулювати взаємовідносини з партнерами та споживачами;

СК10 – здатність застосовувати принципи соціальної відповідальності в діяльності суб’єктів готельного та ресторанного бізнесу.

СК14 – здатність застосовувати сучасні теорії та методи управління персоналом для забезпечення ефективності управлінської діяльності.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студенти (слухачі) знатимуть основи формування дієвої системи підбору, адаптації, та розвитку персоналу («талантів») на підприємстві готельно-ресторанного бізнесу, зможуть застосовувати принципи соціальної відповідальності.

1.3. Кількість кредитів – 4.

1.4. Загальна кількість годин – 120.

1.5. Характеристика навчальної дисципліни	
обов'язкова	
Денна форма навчання	Заочна (дистанційна) форма навчання
Рік підготовки	
1-й	1-й
Семестр	
1-й	1-й
Лекції	
16 год.	8 год. (2 год. – ауд., 6 год. - дист.)
Практичні, семінарські заняття	
16 год.	-
Лабораторні заняття	
-	-
Самостійна робота	
88 год.	112 год.
Індивідуальне завдання	
-	

1.6. Заплановані результати навчання

Програмні результати навчання:

ПРН8 – ініціювати, розробляти та управляти проектами розвитку суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу із врахуванням інформаційного, матеріального, фінансового та кадрового забезпечення.

ПРН10 – відповідати за формування ефективної кадрової політики суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу, організаційні комунікації, розвиток професійного знання, оцінювання стратегічного розвитку команди, підбір та мотивування персоналу на ефективне вирішення професійних завдань.

ПРН12 – зрозуміло і недвозначно доносити власні знання, висновки та аргументацію до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються.

ПРН13 – розробляти та застосовувати ефективні системи управління та мотивації персоналу

ПРН14 – здатність до побудови організаційної, інфраструктурної та технологічної підсистем підприємств сфери гостинності, СПА та Велнес індустрії.

2. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Тема 1. HR-менеджмент і бізнес-етика: лідерство та взаємодія працівників

- види організаційних структур;
- які існують основні помилки при побудові оргструктур?
- стратегія компанії і HR;
- як розподілити ролі між HR і лінійними менеджерами;
- лідерські стилі управління і їх вплив на роботу працівників;
- бізнес-етика.

Тема 2. Корпоративна культура та внутрішні комунікації

- що таке корпоративна культура і на що вона впливає?
- як провести діагностику культури в компанії?
- як сформувати ефективну культуру в організації?
- як внутрішні комунікації просувають і підтримують культуру компанії?
- як налагодити внутрішні комунікації в компанії: завдання, канали і інструменти?

Тема 3. Підбір та адаптація персоналу: технології та методи навчання нових працівників

- як зрозуміти те, що компанії потрібні нові співробітники?
- як побудова процес рекрутингу в організації?
- основні канали пошуку і методи відбору кандидатів;
- які методи оцінки кандидатів потрібно застосовувати для того, щоб отримати потрібного працівника?
- основні метрики, що застосовується для рекрутингу персоналу: швидкість і вартість закриття вакансії, якість підбору;
- як скласти план адаптації нових співробітників?

Тема 4. Мотивація персоналу

- сучасні теорії мотивації персоналу та їх практичне застосування;
- розробка системи стимулювання в організації;
- моделі стимулювання діяльності менеджера;
- чому більшість підходів до мотивації не працює за класичним сценарієм?
- як врахувати теорію поколінь при побудові системи мотивації в компанії?
- зміна заробітних плат: індексація або перегляд;
- коли і кому варто підвищувати з / п: оцінка ролей і грейди.

Тема 5. Управління ефективністю роботи персоналу

- еволюція поглядів на ефективність та результативність роботи персоналу;
- регулярне управління ефективністю: способи і методики;
- як ставити цілі за допомогою OKR?
- інструменти супроводу співробітників: зустрічі 1:1 і опитування;
- як оцінити ефективність співробітників: сучасні підходи та практики?

Тема 6. Корпоративний менеджмент в організації

- управління особистісною ефективністю персоналу;
- організаційна ефективність та корпоративний тайм-менеджмент;
- управління часом в проєктній діяльності: сучасні підходи
- як поєднати власну та організаційну ефективність?

Тема 7. Оцінка, навчання та розвиток талантів. Залученість співробітників

- хто такі таланти та як їх виявляти?
- які переваги дає впровадження кар'єрних треків?
- як планувати спадкоємність і кадровий резерв в компанії?
- навіщо і як скласти працює індивідуальний план розвитку?
- як організувати навчання в компанії?
- як виміряти і підвищити рівень залученості?
- чому співробітники йдуть з компанії?
- як вирішувати конфлікти?
- коли і кого варто звільняти?

Тема 8. Управління моральним кліматом в організації

- що таке моральний клімат в організації і чому він впливає на ефективність роботи персоналу;
- як діагностувати “well-being” співробітників та врахувати отримання результату?
- турбота про добробут працівників – що включають в себе well-being програми?
- як скласти пільговий пакет?

Тема 9. Створення ефективної команди

- основні підходи до формування сильної креативної команди;
- принципи організації роботи команди;
- як поєднати працівників в команді?
- які складнощі виникають в середині команди і як їх подолати?

Тема 10. Позиціювання бренду роботодавця в готельно-ресторанному бізнесі та управління EVP

- поняття Employer brand і EVP;
- EVP і воронка підбору;
- роль HR-комунікацій в підтримці бренду;
- інструменти роботи з EVP.

3. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви змістових модулів і тем	Обсяг у годинах				Обсяг у годинах			
	Денна форма				Заочна форма			
	усього	у тому числі			усього	у тому числі		
		л	п	с. р.		л	п	с.р
Тема 1. HR- менеджмент і бізнес- етика: лідерство та взаємодія працівників	11	2	1	8	12	1	-	11
Тема 2. Корпоративна культура та внутрішні комунікації	11	2	1	8	12	1	-	11
Тема 3. Підбір та адаптація персоналу: технології та методи навчання нових працівників	10	-	2	8	12	1	-	11
Тема 4. Мотивація персоналу	12	2	2	8	12	1	-	11
Тема 5. Управління ефективністю роботи персоналу	14	2	1	11	12	1	-	11
Тема 6. Корпоративний тайм-менеджмент в організації	14	2	2	10	12	1	-	11
Тема 7. Оцінка, навчання та розвиток талантів. Залученість співробітників	10	-	1	9	11	-	-	11
Тема 8. Управління моральним кліматом в організації	11	2	2	7	11	-	-	11
Тема 9. Створення ефективної команди	11	2	2	7	12	1	-	11
Тема 10. Позиціонування бренду роботодавця в готельно-ресторанному бізнесі та управління EVP	16	2	2	12	14	1	-	13
Усього годин	120	16	16	88	120	8	-	112

4. ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Назва теми	Кількість годин
Тема 1. HR-менеджмент і бізнес-етика: лідерство та взаємодія працівників	1
Тема 2. Корпоративна культура та внутрішні комунікації	1
Тема 3. Підбір та адаптація персоналу: технології та методи навчання нових працівників	2
Тема 4. Мотивація персоналу	2
Тема 5. Управління ефективністю роботи персоналу	1
Тема 6. Корпоративний тайм-менеджмент в організації	2
Тема 7. Оцінка, навчання та розвиток талантів. Залученість співробітників	1
Тема 8. Управління моральним кліматом в організації	2
Тема 9. Створення ефективної команди	2
Тема 10. Позиціонування бренду роботодавця в готельно-ресторанному бізнесі та управління EVP	2
Разом	16

5. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Види, зміст самостійної роботи	Кількість годин	
	Очна форма	Заочна форма
Тема 1. HR-менеджмент і бізнес-етика: лідерство та взаємодія працівників <i>Завдання:</i> поглибити знання з питань організаційного управління, стилів управління, бізнес-етики та середовища HR-менеджменту. Здійснити PESTLE-аналіз. Дослідити одну з класифікацій стилів управління. Підготувати презентацію. 1. Миколенко О.П. Дистанційний курс https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=5002#section_n-1 2. Страпчук С.І., Миколенко О.П., Попова І.А., Пустова В.В. Менеджмент: навч. посібник. – Львів: Новий світ. 2020. 350 с. 3. Довгань Л.Є., Малик І.П., Мохонько Г.А., Шкробот М.В. Менеджмент організацій: навч. посіб. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2017. 271 с.	8	11

Тема 2. Корпоративна культура та внутрішні комунікації Завдання: поглибити теоретичні знання з формування корпоративної культури та вирішити запропонований кейс. Підготувати відповідь. 1. Миколенко О.П. Дистанційний курс https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=5002#section-1 2. Страпчук С.І., Миколенко О.П., Попова І.А., Пустова В.В. Менеджмент: навч. посібник. – Львів: Новий світ. 2020. 350 с. 3. Середовище успіху: як створити середовище успіху: https://theukrainians.org/seredovyshhe-uspihu/ 4. Почепцов Г.Г. Теорія комунікацій. – Київ : ВЦ «Київський університет», 2015. – 308 с.	8	11
Тема 3. Підбір та адаптація персоналу: технології та методи навчання нових працівників Завдання: поглибити знання з підбору та адаптації персоналу, підготуватись то тестування. 1. Миколенко О.П. Дистанційний курс https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=5002#section-1 2. Страпчук С.І., Миколенко О.П., Попова І.А., Пустова В.В. Менеджмент: навч. посібник. – Львів: Новий світ. 2020. 350 с. 3. МЕТОДОЛОГІЯ: Управління персоналом. URL: http://www.management.com.ua/marketing/ 4. Пешкова І. Що робити, якщо топ-менеджер вирішив піти до конкурентів. <i>Harvard Business Review</i>. 2020. 20 липня. URL: https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/832958	8	11
Тема 4. Мотивація персоналу Завдання: ознайомитись зі змістом сучасної літератури щодо підходів до мотивації персоналу. Скласти анкету для дослідження факторів мотивації персоналу ГРГ. 1. Миколенко О.П. Дистанційний курс https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=5002#section-1 2. Страпчук С.І., Миколенко О.П., Попова І.А., Пустова В.В. Менеджмент: навч. посібник. – Львів: Новий світ. 2020. 350 с. 3. Голер Л., Гейл Ж., Грант А. «Люди хочуть більшого»: чому піраміда Маслоу вже не працює. <i>Harvard Business Review</i>. 2018. 23 березня. URL: https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/p26241 4. Шинкарук Л.В., Мостенська Т.Л., Власенко Т.О. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. Київ: НУБіП, 2016. 165 с.	8	11

Тема 5. Управління ефективністю роботи персоналу <i>Завдання:</i> ознайомитись з релевантною літературою, в тому числі, за можливістю, з додатковою щодо існуючих підходів оцінювання персоналу в різних організаціях та підготувати рішення до запропонованого кейсу. 1. Миколенко О.П. Дистанційний курс https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=5002#section_n-1 2. Страпчук С.І., Миколенко О.П., Попова І.А., Пустова В.В. Менеджмент: навч. посібник. – Львів: Новий світ. 2020. 350 с. 3. Данюк, В.М. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2016. – 398 с. 4. Baldrige 2020 : An executive's guide to the criteria for performance excellence. URL: http://www.nist.gov/baldrige/publications/upload/Baldrige_20_20.pdf	11	11
Тема 6. Корпоративний тайм-менеджмент в організації <i>Завдання:</i> ознайомитись з карткою ефективності та, застосувавши її, здійснити аналіз використання робочого часу за описаною технологією. 1. Миколенко О.П. Дистанційний курс https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=5002#section_n-1 2. Миколенко О.П. Тайм-менеджмент: метод. реком. для підготовки здобувачів вищої освіти до практичних занять та самостійної роботи. – Харків: НФаУ, 2020. – 38 с. 3. Трейсі Б. Зроби це зараз: 21 чудовий спосіб зробити більше за менший час. Харків: Клуб сімейного дозвілля, 2019. 142 с.	10	11
Тема 7. Оцінка, навчання та розвиток талантів. Залученість співробітників <i>Завдання:</i> ознайомитись з кращими практиками залученості співробітників до роботи в організації та підготуватись до тестів. 1. Данюк, В.М. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк. – Київ : КНЕУ, 2016. – 398 с. 2. МЕТОДОЛОГІЯ: Управління персоналом. URL: http://www.management.com.ua/marketing/ 3. Пешкова І. Десять років без права на розвиток. <i>Harvard Business Review</i>. 2019. 24 травня. URL: https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/799841	9	11

Тема 8. Управління моральним кліматом в організації Завдання: за наданою методикою вирішити запропонований кейс. Підготувати презентацію. 1. Миколенко О.П. Дистанційний курс https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=5002#section-1 2. Літовченко Б.В. Гуманізація менеджменту у глобальному середовищі : монограф. Дніпро : Ліра, 2017. 267 с. 3. Страпчук С.І., Миколенко О.П., Попова І.А., Пустова В.В. Менеджмент: навч. посібник. – Львів: Новий світ. 2020. 350 с.	7	11
Тема 9. Створення ефективної команди Завдання: поглибити знання з теорії формування ефективної команди, підготуватись до тестування. 1. Миколенко О.П. Дистанційний курс https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=5002#section-1 2. Мірон-Спектор Е.Р, Вашді Д., Амабіле Т., Холцманн В. Є ідея: як підвищити креативність співробітників. <i>Harvard Business Review</i>. 2018. 9 липня. URL: https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-izmeneniyami/774939	7	11
Тема 10. Позиціювання бренду роботодавця в готельно-ресторанному бізнесі та управління EVP Завдання: ознайомитись із запропонованим кейсом та запропонувати рішення в командах з розподілом відповідних ролей щодо формування бренду роботодавця. Підготувати презентацію. 1. Миколенко О.П. Дистанційний курс https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=5002#section-1 2. Саніна Ю. «Хочу цю роботу»: кому потрібен сильний бренд роботодавця. <i>Harvard Business Review</i>. 2020. 8 квітня. URL: https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/827472 3. МЕТОДОЛОГІЯ: Управління персоналом. URL: http://www.management.com.ua/marketing/	12	13
Разом	88	112

6. ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

Індивідуальне завдання не передбачене навчальним планом.

7. МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Відповідність методів навчання та форм оцінювання визначеним результатам навчання за ОПП віддзеркалює табл. 7.1

Таблиця 7.1

Методи навчання та засоби діагностики результатів навчання за освітньою компонентною «Управління персоналом»

Шифр ПРН (відповідно до ОНП)	Результати навчання (відповідно до ОПП)	Методи навчання	Засоби діагностики/форми оцінювання
ПРН8	<i>ініціювати, розробляти та управляти проектами розвитку суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу із врахуванням інформаційного, матеріального, фінансового та кадрового забезпечення</i>	Лекція; критичний аналіз фахової літератури, інтерпретація, підготовка презентацій за заданою проблематикою, вирішення кейсів	Оцінювання усних відповідей на практичних заняттях, презентацій, тестових завдань; іспит
ПРН10	<i>відповідати за формування ефективної кадрової політики суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу, організаційної комунікації, розвиток професійного знання, оцінювання стратегічного розвитку команди, підбір та мотивування персоналу на ефективне вирішення професійних завдань</i>	Лекція, вирішення кейсів, виконання в командах проблемно-орієнтованого завдання	Оцінювання рішень кейсових завдань, тестових завдань; усних відповідей на практичних заняттях, іспит
ПРН12	<i>зрозуміло і недвозначно доносити власні знання, висновки та аргументацію до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються</i>	Лекція, вирішення кейсів, надання зворотного зв'язку, метафорична гра	Оцінювання усних відповідей на практичних заняттях; тестових завдань, розв'язування кейсових завдань, іспит
ПРН13	<i>розробляти та застосовувати ефективні системи управління та мотивації персоналу</i>	Лекція, вирішення кейсів, проведення дослідження, його презентація	Оцінювання усних відповідей на практичних заняттях; тестових завдань, оцінювання результатів дослідження, іспит
ПРН14	<i>здатність до побудови організаційної, інфраструктурної та технологічної підсистем підприємств сфери гостинності, СПА та Велнес індустрії.</i>	Проектно-орієнтоване завдання, робота в командах, кошик метод, симуляція	Оцінювання усних відповідей на практичних заняттях, виконання творчих завдань, іспит

Замість виконання завдань (вивчення тем) можуть також додатково враховуватись такі види активностей здобувача:

- проходження тренінг-курсів чи дистанційних курсів з використання сучасних освітніх технологій на платформах Coursera, Prometheus тощо (за наявності відповідного документу про їх закінчення, надання копії викладачу);
- участь в майстер-класах, форумах, конференціях, семінарах, зустрічах з проблем використання сучасних освітніх технологій (з підготовкою есе, прес-релізу, інформаційного повідомлення тощо, що підтверджено навчальною програмою заходу чи відповідним сертифікатом);
- участь у науково-дослідних та прикладних дослідженнях з проблем використання сучасних освітніх технологій (в розробці анкетних форм, проведенні опитувань, підготовці та проведенні фокус-груп, обробці результатів дослідження, підготовці звіту, презентації результатів тощо, що підтверджується демонстрацією відповідних матеріалів).

8. МЕТОДИ КОНТРОЛЮ.

Засвоєння тем розділів (поточний контроль) здійснюється на практичних заняттях відповідно до контрольних цілей. Основне завдання поточного контролю – перевірка рівня підготовки студентів до виконання конкретної роботи.

Поточний контроль і оцінювання результатів навчання передбачає виставлення оцінок за всіма формами проведення занять:

- контроль та оцінювання якості підготовки та розробки проєктних завдань в ході самостійної роботи студентів;
- контроль засвоєння теоретичного та практичного матеріалу (у вигляді тестування);
- контроль та оцінювання вмінь вирішувати розрахункові, ситуаційні та інші задачі;
- контроль та оцінювання вмінь проводити дослідження та презентувати із застосуванням сучасних інформаційних та хмарних технологій;
- контроль та оцінювання вмінь та навичок вирішувати кейсові проблемні завдання із розподілом ролей в командах.

При вивченні кожного розділу проводиться поточний контроль. На практичних заняттях студент може отримати від 1 до 4 (10) балів за різні види завдань (табл. 8.1). Максимально студент може отримати 60 балів в ході лекційних та практичних занять.

Підсумковий контроль засвоєння розділів здійснюється по їх завершенню на основі проведення іспиту. Завданням контролю є оцінювання знань, умінь та практичних навичок студентів, набутих під час вивчення певного блоку тем.

Структура іспиту:

- творче завдання – 20 балів (табл. 8.1);
- тести – 20 балів (10 тестових завдань x 2,0 бали).

Таблиця 8.1

Критерії та методи оцінювання

Творче завдання (іспит)	виставляється здобувачу вищої освіти, який при відповіді на запитання продемонстрував всебічні, систематизовані, глибокі знання програмного матеріалу, вміє грамотно інтерпретувати одержані результати; продемонстрував знання фахової літератури, передбачені на рівні творчого використання	16-20
	виставляється здобувачу вищої освіти, який при відповіді на запитання продемонстрував повне знання програмного матеріалу, передбачене на рівні аналогічного відтворення, але припустився окремих несуттєвих помилок	11-15
	виставляється здобувачу вищої освіти, який при відповіді на запитання продемонстрував знання програмного матеріалу, передбачене на рівні аналогічного відтворення, але припустився помилок	5-10
Робота над індивідуальними завданнями	виставляється здобувачу вищої освіти, який досяг цілей завдання, виконав ефективно роль ділової гри тощо, продемонстрував здатність застосовувати знання на практиці, обґрунтовувати власну думку	4
	виставляється здобувачу вищої освіти, який частково досяг цілей завдання, виконав роль ділової гри тощо, продемонстрував здатність застосовувати знання на практиці, обґрунтовувати власну думку, проте припускався певних помилок	3-2
	виставляється здобувачу вищої освіти, який не досяг цілей завдання, частково виконав роль ділової гри тощо, не зміг застосувати знання на практиці, обґрунтувати власну думку	1
Робота над дослідницьким проектом, вирішення кейсів, в тому числі командах	виставляється здобувачу вищої освіти, який при усній та письмовій презентації проекту продемонстрував всебічні, систематизовані, глибокі знання програмного матеріалу, вміє грамотно інтерпретувати одержані результати; продемонстрував знання фахової літератури, передбачені на рівні творчого використання	7-10
	виставляється здобувачу вищої освіти, який при усній та письмовій презентації проекту продемонстрував повне знання програмного матеріалу, передбачене на рівні аналогічного відтворення, але припустився окремих несуттєвих помилок	4-6
	виставляється здобувачу вищої освіти, який при усній або письмовій презентації проекту продемонстрував недостатні знання основного програмного матеріалу, проте в обсязі, що необхідний для подальшого навчання і роботи, передбачених програмою на рівні репродуктивного відтворення	1-3

9. СХЕМА НАРАХУВАННЯ БАЛІВ

Поточне оцінювання роботи студентів на практичних заняттях та самостійної роботи										Всього	Іспит	Сума
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10			
4	4	4	10	5	4	5	10	4	10	60	40	100

Іспит – 40 балів. Відповідно, максимальна кількість набраних балів по вивченню дисципліни складає 100 балів.

Оцінювання здійснюється відповідно до шкали ЗВО.

Шкала оцінювання

Сума балів за всі види навчальної діяльності протягом семестру	Оцінка	
	для чотирирівневої шкали оцінювання	для дворівневої шкали оцінювання
90 – 100	відмінно	зараховано
70 – 89	добре	
50 – 69	задовільно	
1– 49	незадовільно	не зараховано

11. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна література

1. Бившева Л.О., Кондратенко О.О., Мироненко Є.В. Менеджмент: практикум. Краматорськ : ДДМА, 2018. 63 с.
2. Данюк В.М. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2016. – 398 с.
3. Страпчук С.І., Миколенко О.П., Попова І.А., Пустова В.В. Менеджмент: навч. посібник. – Львів: Новий світ. 2020. 350 с.
4. Шинкарук Л.В., Мостенська Т.Л., Власенко Т.О. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. Київ: НУБіП, 2016. 165 с.
5. Шкільняк М.М, Овсянюк-Бердадіна О.Ф., Крисько Ж.Л., Демків І.О. Менеджмент: навч. посіб. Тернопіль: Крок, 2017 р. 252 с.

Допоміжна література

1. Бікулов Д.Т. Менеджмент : навч. посіб. Запоріжжя : ЗНУ, 2017. 359 с.
2. Довгань Л.Є., Малик І.П, Мохонько Г.А., Шкробот М.В. Менеджмент організацій: навч. посіб. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2017. 271 с.
3. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: навч. посіб. Львів: Інтелект-Захід, 2012.
4. Літовченко Б.В. Гуманізація менеджменту у глобальному середовищі : монограф. Дніпро : Ліра, 2017. 267 с.
5. Макклелланд Д. Мотивация человека: пер. с англ. СПб: Питер, 2007. 489с.
6. Муромець Н.Є., Мирошніченко Ю.В., Корсаков Д.О. Менеджмент: навч. посіб. Харків : Мезина В.В., 2017. 322 с.
7. Осовська Г.В., Масловська Л.Ц., Осовський О.А. Менеджмент організацій : підруч. для ВНЗ. К. : Кондор, 2016. 366 с.
8. Шинкарук Л.В., Мостенська Т.Л., Власенко Т.О. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. Київ: НУБіП, 2016. 165 с.
9. Ferreira A., Otley D. The design and use of performance management systems: An extended framework for analysis. Management Accounting Research. 2009. № 20. 263–282.
10. Ivanova C.-I., Avasilcăia S. Performance measurement models: An analysis for measuring innovation processes performance. Procedia – Social and Behavioral Sciences. 2014. № 124. 397–404.
11. Neely A. Business performance measurement: theory and practice, Cambridge University Press, 2004.
12. Neely A., Mills J., Platts K., Gregory M., Richards H., Bourne M., Kennerley M. Performance measurement system design: Developing and testing a process-based approach. International Journal of Operations & Production Management. 2000. Vol. 20. № 10, 1119–1145.

11. ПОСИЛАННЯ НА ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ В ІНТЕРНЕТІ, ВІДЕО-ЛЕКЦІЇ, ІНШЕ МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1. Baldridge 2020 : An executive's guide to the criteria for performance excellence. URL: http://www.nist.gov/baldrige/publications/upload/Baldrige_20_20.pdf
2. Buckingham M., Goodall A. Reinventing Performance Management *Harvard Business Review Press*, April, 2015. URL: <https://hbr.org/2015/04/reinventing-performance-management>
3. David A.G. How the Baldrige award really works. *Harvard Business Review Press*. November-December. 1991. URL: <https://hbr.org/1991/11/how-the-baldrige-award-really-works>
4. Kaplan R.S., Norton D.P. The Balanced Scorecard: measures that drive performance. *Harvard Business Review Press*, January-February, 1992. URL: <https://hbr.org/1992/01/the-balanced-scorecard-measures-that-drive-performance-2>
5. Kaplan R.S., Norton D.P. The Balanced Scorecard: measures that drive performance. *Harvard Business Review Press*, January-February, 1992. URL: <https://hbr.org/1992/01/the-balanced-scorecard-measures-that-drive-performance-2>
6. Online measure of Cattell's 16 personality factors. URL: <https://openpsychometrics.org/tests/16PF.php>.
7. Голер Л., Гейл Ж., Грант А. «Люди хочуть більшого»: чому піраміда Маслоу вже не працює. *Harvard Business Review*. 2018. 23 березня. URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/p26241>
8. МЕТОДОЛОГІЯ: Управління персоналом. URL: <http://www.management.com.ua/marketing/>
9. Мірон-Спектор Е.Р, Вашді Д., Амабіле Т., Холцманн В. Є ідея: як підвищити креативність співробітників. *Harvard Business Review*. 2018. 9 липня. URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-izmeneniyami/774939>
10. Пешкова І. Що робити, якщо топ-менеджер вирішив піти до конкурентів. *Harvard Business Review*. 2020. 20 липня. URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/832958>

12. ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАННЯ ЗА ДЕННОЮ ФОРМОЮ В УМОВАХ ПОДОВЖЕННЯ ДІЇ ОБСТАВИН НЕПОБОРНОЇ СИЛИ

– дистанційно (за затвердженим розкладом занять) на платформі Zoom проводяться всі лекційні заняття та із застосуванням різноманітних дистанційних технологій всі практичні заняття. (<https://us04web.zoom.us/j/9754809446> Meeting ID: 975 480 9446)
Посилання: <https://us04web.zoom.us/j/9754809446> Meeting ID: 975 480 9446
Посилання: <https://us04web.zoom.us/j/9754809446> Meeting ID: 975 480 9446