

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

**для підготовки та захисту кваліфікаційної роботи
здобувачів другого (магістерського) рівня освіти
за освітньо-професійною програмою
Управління персоналом та економіка праці
спеціальності 073 Менеджмент
галузі знань 07 Управління та адміністрування**



ЕЛЕКТРОННЕ ВИДАННЯ

Кам'янець-Подільський
2024

УДК 005

ББК 74.58

М54

Рекомендувала вчена рада природничо-економічного факультету
Кам'янець-Подільського національного університету
імені Івана Огієнка (протокол № 1 від 23 січня 2024 року)

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Віталій Лаврук, доктор економічних наук, професор, професор кафедри
фінансів, банківської справи, страхування та електронних платіжних систем
Закладу вищої освіти «Подільський державний університет»;

Оксана Мельничук, кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри соціальних та економічних дисциплін
Харківського національного університету внутрішніх справ;

Віталій Ткачук, кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки підприємства Кам'янець-Подільського
національного університету імені Івана Огієнка.

М54 **Методичні рекомендації** для підготовки та захисту кваліфікаційної роботи здобувачів другого (магістерського) рівня освіти за освітньо-професійною програмою Управління персоналом та економіка праці спеціальності 073 Менеджмент галузі знань 07 Управління та адміністрування [Електронний ресурс] / [укладачі: Володимир Лисак, Ірина Андрейцева, Оксана Лаврук, Ірина Ящишина]. Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2024. 48 с.

Електронна версія посібника доступна за покликаннями:

URL: <http://elar.kpnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/8134>

Методичні рекомендація повною мірою відтворюють сучасні вимоги до підготовки та захисту кваліфікаційної роботи здобувачів другого (магістерського) рівня освіти, в яких наведено основні правила оформлення і друку отриманих досліджень. Наведено орієнтовний перелік тем та вимог щодо змісту основних розділ. Відображено вимоги щодо захисту кваліфікаційної роботи.

УДК 005

ББК 74.58

© укладачі: **Володимир Лисак, Ірина Андрейцева,
Оксана Лаврук, Ірина Ящишина, 2024**

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	5
2. ЕТАПИ ПІДГОТОВКИ ТА ЗАХИСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ.....	9
2.1. Формування тематики кваліфікаційних робіт	9
2.2. Наукове керівництво кваліфікаційними роботами.....	9
2.3. Вибір і затвердження теми кваліфікаційної роботи.....	11
2.4. Формування і затвердження індивідуального завдання на підготовку кваліфікаційної роботи	12
2.5. Графік виконання кваліфікаційних робіт контроль за його дотриманням	13
2.6. Попередній розгляд кваліфікаційної роботи.....	13
2.7. Рекомендація кафедри щодо захисту кваліфікаційної роботи ...	14
2.8. Зовнішнє рецензування кваліфікаційних робіт	16
2.9. Оцінювання кваліфікаційної роботи	16
3. ЗАХИСТ КВАЛІФІКАЦІЙ РОБОТИ В УМОВАХ ЗАСТОСУВАННЯ ДИСТАНЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	20
4. ВИМОГИ ДО ЗМІСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ.....	22
4.1. Вимоги до вступу.....	22
4.2. Вимоги до теоретичного розділу	24
4.3. Вимоги до аналітичного розділу.....	24
4.4. Вимоги до конструктивного розділу	25
4.5. Вимоги до висновків	26
4.6. Список використаних джерел	27
4.7. Додатки.....	27

5. ВИМОГИ ДО ОФОРМЛЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ	29
5.1. Текст	29
5.2. Таблиці	30
5.3. Ілюстрації	32
5.4. Формули	33
5.5. Зовнішнє оформлення.....	33
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	34
ДОДАТКИ	40

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Кваліфікаційна робота здобувача другого (магістерського) рівня вищої освіти – це самостійно виконана робота з елементами наукових досліджень та інновацій теоретичного або прикладного характеру за профілем підготовки.

Основне завдання кваліфікаційної роботи – продемонструвати рівень наукової кваліфікації, уміння самостійно вести науковий пошук і вирішувати конкретні наукові завдання.

1.2. Відповідно до п. 4.3.1.3 Положення про організацію освітнього процесу в Кам'янець-Подільському національному університеті імені Івана Огієнка (зі змінами) (затверджено вченою радою Університету 30 березня 2023 р., протокол №3; введено в дію наказом ректора 26 липня 2023 р.), кваліфікаційна робота виконується на завершальному етапі навчання здобувача вищої освіти у вищому навчальному закладі відповідно до навчального плану спеціальності та передбачає:

- систематизацію, закріплення, розширення теоретичних і практичних знань зі спеціальності та застосування їх у розв'язанні конкретних наукових, технічних, економічних, виробничих та інших завдань;
- розвиток навичок самостійної роботи й оволодіння методикою наукового дослідження та експерименту, пов'язаних з темою роботи [51].

1.3. Згідно зі статтею 5, п. 5 Закону України «Про вищу освіту» другий (магістерський) рівень вищої освіти передбачає набуття здобувачами вищої освіти здатності до розв'язування задач дослідницького та/або інноваційного характеру у певній галузі професійної діяльності [54].

1.4. Кваліфікаційна робота другого (магістерського) рівня вищої освіти повинна відповідати вимогам Національної рамки кваліфікацій, затвердженої Кабінетом Міністрів України від 23 листопада 2011 р. №1341. Рівень 7 Національної рамки кваліфікації передбачає «спеціалізовані концептуальні знання, що включають сучасні наукові здобутки у сфері професійної діяльності або галузі знань і є основою для оригінального мислення та проведення досліджень, критичне осмислення проблем у галузі та на межі галузей знань» [56].

Цим документом передбачено здобуття наступних компетенцій:

ЗК 01. Здатність проведення досліджень на відповідному рівні;

ЗК 03. Навички використання інформаційних та комунікаційних технологій;

ЗК 04. Здатність мотивувати людей та рухатись до спільної мети;

ЗК 05. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів);

ЗК 06. Здатність генерувати нові ідеї (креативність);

СК 02. Здатність встановлювати цінності, бачення, місію, цілі та критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти і реалізовувати відповідні стратегії та плани;

СК 03. Здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту;

СК 05. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління;

СК 06. Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми;

СК 08. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом;

СК 09. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, приймати ефективні управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію;

СК 11. Здатність до організації діяльності служби персоналу, виявляти ініціативу та підприємливість.

В результаті виконання кваліфікаційної роботи здобувачі освіти мають досягти наступних програмних результатів:

ПРН 02. Ідентифікувати проблеми в організації та обґрунтовувати методи їх вирішення;

ПРН 05. Планувати діяльність організації в стратегічному та тактичному розрізах;

ПРН 06. Мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність;

ПРН 10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач;

ПРН 11. Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу;

ПРН 12. Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом);

ПРН 13. Вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу);

ПРН 14. Вміти аналізувати й структурувати проблеми організації, ухвалювати управлінські рішення та забезпечувати умови їх реалізації;

ПРН 16. Правильно визначає цілі управління соціальним розвитком персоналу підрозділу та організації в цілому;

ПРН 17. Вміти демонструвати вміння взаємодіяти з людьми та впливати на їх поведінку;

ПРН 18. Демонструє коректне спілкування з оточенням, визначає пріоритети для виконання завдань, несе відповідальність за дії та рішення.

1.5. До кваліфікаційних робіт другого (магістерського) рівня вищої освіти деканатом факультету та методичною радою встановлюються такі вимоги та подаються рекомендації:

- оприлюднення теми кваліфікаційної роботи на сайті факультету та/або кафедри менеджменту;
- обов'язковість публікації статті (тез) в науковому журналі/збірці та/або на сайті кафедри та/або кафедри.

1.6. Кваліфікаційна робота другого (магістерського) рівня вищої освіти є самостійним науковим дослідженням, що має внутрішню єдність і відображає хід і результати розробки обраної теми.

До кваліфікаційної роботи висуваються такі вимоги:

- відповідати сучасному рівню розвитку науки, а її тема – бути актуальною;
- відображати як загальнонаукові, так і спеціальні методи наукового пізнання, правомірність використання яких всебічно обґрунтовується у кожному конкретному випадку їх використання;
- містити принципово новий матеріал, що включає опис нових фактів, явищ і закономірностей або узагальнення раніше відомих положень з інших наукових позицій або у зовсім іншому аспекті;

- передбачати елементи наукової полеміки;
- наводити вагомі і переконливі докази на користь обраної концепції, всебічно аналізувати і доказово критикувати протилежні їй точки зору.

1.7. Рекомендований обсяг кваліфікаційної роботи: загальний – 4,1-4,5 авторських аркушів (80-100 сторінок друкованого тексту), в тому числі:

вступ – до 5 сторінок;

перший розділ – до 25 сторінок;

інші основні розділи – до 65 сторінок;

висновки до 5 сторінок.

1.8. Кваліфікаційна робота другого (магістерського) рівня вищої освіти підлягає обов'язковій перевірці на академічний плагіат згідно з п. 4.2.3 Положення про дотримання академічної доброчесності науково-педагогічними працівниками та здобувачами вищої Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка (затвердж. вченою радою Університету 29 листопада 2022 р., протокол №11; введено в дію наказом ректора 26 грудня 2022р.) [50].

1.9. Атестація осіб, які здобувають ступінь магістра, здійснюється екзаменаційною комісією, до складу включаються представники роботодавців та їх об'єднань, провідні науковці, відповідно до Положення про атестацію та організацію роботи екзаменаційної комісії в Кам'янець-Подільському національному університеті імені Івана Огієнка (затверджено вченою радою Університету 25 травня 2023, протокол №6; введено в дію наказом ректора 21 червні 2023 р.) [52].

Атестація здійснюється у формі публічного захисту кваліфікаційної роботи.

2. ЕТАПИ ПІДГОТОВКИ ТА ЗАХИСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

2.1. ФОРМУВАННЯ ТЕМАТИКИ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ РОБІТ

Тематика кваліфікаційної роботи має бути спрямована на розкриття і конкретизацію узагальненого об'єкта спеціальності та спеціалізованого об'єкта діяльності за відповідними магістерськими програмами.

Випускова кафедра систематично оновлює тематику кваліфікаційних робіт з урахуванням змін, що відбуваються у відповідних сферах економічного життя суспільства. Назви тем мають точно і однозначно відображати професійні завдання спеціальності (магістерської програми), можливість їх розкриття на різних підприємствах. Кількість запропонованих випусковою кафедрою тем кваліфікаційних робіт має бути більшою, ніж чисельність випускників, що обрали конкретну магістерську програму. Тематика має орієнтовний характер, вона визначає можливі напрями досліджень. Конкретні теми кваліфікаційних робіт формулюються у діалозі наукового керівника і здобувача. Тематика кваліфікаційних робіт має бути доступною для ознайомлення здобувачів.

2.2. НАУКОВЕ КЕРІВНИЦТВО КВАЛІФІКАЦІЙНИМИ РОБОТАМИ

Наукове керівництво виконання здобувачами вищої освіти (здобувачами) кваліфікаційної роботи складається з методологічного та організаційного забезпечення. Методологічне забезпечення включає монографії, наукові статті у періодичних виданнях, підручники, посібники, методичні розробки, інші науково-методичні матеріали, створені вітчизняною та світовою наукою. Консультативну допомогу по їх використанню у кваліфікаційних роботах здобувачів надають наукові керівники та автори праць, виконаних на кафедрі.

Організаційно керівництво процесом підготовки здобувачами кваліфікаційної роботи забезпечується системою заходів, до якої входять:

- вибір і затвердження теми кваліфікаційної роботи;
- формування та затвердження індивідуального завдання на підготовку кваліфікаційної роботи;
- розроблення графіка підготовки кваліфікаційної роботи;
- система консультацій;
- моніторинг виконання кваліфікаційної роботи відповідно до затвердженого графіка;
- попередній розгляд (захист) кваліфікаційної роботи комісією, створеною кафедрою;
- розгляд кваліфікаційної роботи на засіданні кафедри на предмет її рекомендації до захисту;
- надання здобувачам вищої освіти організаційно-технічної допомоги (робота в комп'ютерному класі, ознайомлення з матеріалами навчально-методичних кабінетів тощо).

Науковими керівниками кваліфікаційної роботи можуть бути як штатні викладачі, так і сумісники, які мають наукові ступені, вчені звання, наукові публікації у галузях знань, що відповідають спрямованості і змісту магістерської програми.

Одному керівникові кафедра може доручати керівництво не більш, ніж п'ятьма кваліфікаційними роботами.

Основні обов'язки наукового керівника кваліфікаційної роботи:

- консультування здобувачів вищої освіти з питань уточнення обраної теми кваліфікаційної роботи, розроблення її плану, добору спеціальної літератури, підготовки окремих розділів, підготовки до захисту;
- видача здобувачам вищої освіти завдання на кваліфікаційну роботу;
- контроль за дотриманням здобувачем графіка підготовки кваліфікаційної роботи;
- контроль якості кваліфікаційної роботи;
- інформування кафедри про хід виконання здобувачами вищої освіти кваліфікаційної роботи і випадки недотримання графіка підготовки окремих розділів і роботи в цілому;

- підготовка відгуку про якість кваліфікаційної роботи і висновку: рекомендувати чи не рекомендувати її до захисту перед ЕК;
- брати участь в обговоренні кафедрою будь-яких питань у галузі підготовки кваліфікаційної роботи і результатів їх захисту;
- брати участь у роботі кафедральної комісії з попереднього захисту кваліфікаційної роботи;
- бути присутнім на відкритих засіданнях екзаменаційної комісії, коли відбувається захист кваліфікаційної роботи.

2.3. ВИБІР І ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТЕМИ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Вибір теми кваліфікаційної роботи є прерогативою здобувача вищої освіти. Він має враховувати:

- свої наукові інтереси;
- тематику наукових досліджень, які веде кафедра (Додаток Ж);
- особливості бази практики або місця постійної роботи, на матеріалах яких виконується робота;
- актуальність проблеми, що розглядається у роботі;
- можливості отримання необхідних матеріалів для підготовки роботи;
- свою здатність розробити обрану тему на належному рівні.

Здобувач вищої освіти має право запропонувати власне формулювання теми, яке відповідає узагальненому об'єкту спеціальності або спеціалізованому об'єкту магістерської програми.

Теми кваліфікаційних робіт мають відповідати обраному здобувачем вищої освіти спрямуванню магістерської програми. В окремих випадках теми кваліфікаційних робіт і їх розкриття можуть відображати функціонування віртуальних об'єктів або процесів. При цьому вихідні матеріали, необхідні для підготовки кваліфікаційної роботи, задаються науковим керівником та відображаються в індивідуальному завданні на підготовку кваліфікаційної роботи.

Здобувач вищої освіти звертається з заявою про закріплення за ним обраної теми кваліфікаційної роботи до декана факультету. Закріплення

за здобувачами вищої освіти тем кваліфікаційних робіт і підприємств, на яких виконується кваліфікаційна робота, оформлюється наказом за поданням випускової кафедри. Цим самим наказом призначаються наукові керівники кваліфікаційних робіт.

2.4. ФОРМУВАННЯ І ЗАТВЕРДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАВДАННЯ НА ПІДГОТОВКУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Після затвердження теми науковий керівник разом зі здобувачем вищої освіти формують індивідуальне завдання на підготовку кваліфікаційної роботи.

Формування і затвердження індивідуального завдання направлено на досягнення наступних цілей:

- окреслити методологічні рамки розроблення теми через визначення об'єкта, предмета і мети роботи;
- визначити основні напрямки роботи та відобразити їх у структурі кваліфікаційної роботи;
- визначити організацію, на матеріалах якої виконується кваліфікаційна робота;
- сформулювати завдання, що спонукатимуть здобувача вищої освіти продемонструвати набуті професійні компетенції;
- забезпечити самостійність виконання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи.

Індивідуальне завдання оформляється у двох примірниках: один зберігається на кафедрі, другий – у здобувача вищої освіти. Індивідуальне завдання є нормативним документом і суттєвих відступів у кваліфікаційній роботі від зафіксованої в ньому структури не допускається.

2.5. ГРАФІК ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ РОБІТ КОНТРОЛЬ ЗА ЙОГО ДОТРИМАННЯМ

Календарний графік підготовки та захисту кваліфікаційних робіт направлений на забезпечення високої якості виконання робіт. Він покликаний вирішити наступні завдання:

- надати методичну допомогу здобувачам вищої освіти в організації процесу підготовки кваліфікаційної роботи;
- створити систему контролю за ходом підготовки кваліфікаційної роботи з боку кафедри;
- забезпечити систематичність та самостійність виконання здобувачем вищої освіти усіх робіт, передбачених індивідуальним завданням.

Календарний графік складається випусковою кафедрою на основі типового графіка, та враховує особливості відповідної спеціальності (додаток Б). Контроль за дотриманням графіка виконання кваліфікаційної роботи покладається на наукового керівника. Кафедра періодично розглядає на своїх засіданнях хід підготовки здобувачами вищої освіти кваліфікаційної роботи за інформацією наукового керівника або матеріалами перевірки керівником кафедри.

2.6. ПОПЕРЕДНІЙ РОЗГЛЯД КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Попередній розгляд здійснює спеціальна комісія випускової кафедри. При значній чисельності здобувачів вищої освіти може бути створено кілька комісій.

Комісію створює завідувач кафедри у складі 2-3-х викладачів, які мають науковий ступінь та/або вчене звання і досвід керівництва кваліфікаційними роботами. Очолює комісію завідувач кафедри або його заступник. Порядок роботи комісії та форму матеріалів, що подають здобувачі вищої освіти для розгляду комісією, визначає кафедра.

Метою попереднього розгляду (захисту) кваліфікаційної роботи є експертна оцінка фахівцями кафедри рівня готовності роботи відповідно до затверджених кафедрою критеріїв. Така оцінка є дієвою формою до-

помогти здобувачу у доведенні роботи до встановлених вимог. Вона супроводжується конкретними рекомендаціями по доопрацюванню кваліфікаційної роботи. Негативна експертна оцінка кваліфікаційної роботи не тягне за собою адміністративних рішень стосовно здобувача вищої освіти та наукового керівника.

Звіт комісії заслуховується на засіданні кафедри і передбачає:

- оцінку ступеня готовності здобувачів вищої освіти до захисту кваліфікаційних робіт перед ЕК;
- виявлення осіб, успішне завершення робіт якими знаходиться під загрозою, виявлення типових проблем у ході підготовки кваліфікаційної роботи та аналіз причин, що призвели до їх появи;
- пропозиції щодо прийняття заходів по успішному завершенню кваліфікаційної роботи та їх захисту перед ЕК.

На попередній розгляд, як правило, виноситься робота в повному обсязі.

2.7. РЕКОМЕНДАЦІЯ КАФЕДРИ ЩОДО ЗАХИСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Розгляд кваліфікаційних робіт на кафедрі є офіційним підведенням підсумків завершального етапу підготовки здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти. Він передбачає оцінку усіх складових виконаної роботи здобувачами вищої освіти та колективом кафедри. На цій основі вносяться пропозиції до проекту наказу про допуск або не допуск здобувачів до захисту кваліфікаційної роботи перед екзаменаційною комісією.

Порядок розгляду передбачає інформацію наукових керівників кваліфікаційних робіт про проведену роботу та офіційне відношення до неї, відображене у відгуку. Відгук не містить оцінку кваліфікаційної роботи. В разі необхідності кафедра може заслухати окремих здобувачів вищої освіти, кваліфікаційна робота яких не відповідають встановленим вимогам щодо термінів виконання та повноти виконання індивідуального завдання. При розгляді кваліфікаційної роботи на засіданні кафедри можуть бути ураховані висновки комісії, що проводила їх попередній захист.

До розгляду на кафедрі подається повністю оформлена кваліфікаційна робота. На підставі рішення кафедри завідувач кафедри підписує рекомендацію про її допуск до захисту.

Допуск здобувача вищої освіти і його кваліфікаційної роботи до захисту перед ЕК оформляється у такому порядку:

- випускова кафедра подає в деканат витяг із протоколу засідання кафедри, у якому міститься список здобувачів, допущених кафедрою до захисту;
- деканат перевіряє виконання здобувачами вищої освіти навчального плану у повному обсязі;
- декан факультету готує проект наказу про допуск здобувачів вищої освіти до захисту кваліфікаційної роботи (державної атестації), погоджує його в установленому порядку і подає на підпис ректору університету;
- підписаний ректором і зареєстрований наказ доводиться до відома здобувачів вищої освіти.

Відповідно до Методичних рекомендацій з перевірки курсових, дипломних/кваліфікаційних робіт (проектів), дисертацій здобувачів вищої освіти Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка на рівень унікальності (нова редакція) введена в дію наказом ректора від 29.12.2023 р., №154-ОД 5; Перевірку на рівень унікальності кваліфікаційних робіт (проектів) здобувачів вищої освіти здійснює відповідальна особа (керівник) з числа висококваліфікованих науково-педагогічних працівників кафедри (яку призначає завідувач кафедри) за допомогою модульного об'єктно-динамічного навчального середовища MOODLE на етапі загальної перевірки. Вищезазначена особа в разі виявлення факту академічного плагіату надає мотивовані висновки та звіт щодо результатів перевірки для розгляду роботи на засіданні кафедри.

Остаточне рішення ухвалює кафедра на своєму засіданні. Результати перевірки на академічний плагіат оформлюють протоколом засідання кафедри у вигляді рішення про допуск до захисту, відправлення матеріалів на доопрацювання або відхилення.

2.8. ЗОВНІШНЄ РЕЦЕНЗУВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ РОБІТ

Зовнішнє рецензування кваліфікаційної роботи проводиться з метою надання ЕК незалежної експертної оцінки професійних компетенцій здобувачів вищої освіти, продемонстрованих при підготовці кваліфікаційної роботи. Його проводять фахівці в галузях знань та практики, яким присвячені теми робіт.

Зовнішніх рецензентів призначає випускова кафедра. Зовнішніми рецензентами кваліфікаційної роботи можуть бути:

- висококваліфіковані працівники відповідних структурних підрозділів бази практики чи організації, на матеріалах яких виконується робота;
- наукові працівники науково-дослідних установ; працівники міністерств і відомств, викладачі з науковими ступенями та вченими званнями інших вищих навчальних закладів III-IV рівня акредитації.

Зовнішній рецензент у своїй рецензії повинен чітко окреслити позитивні сторони і недоліки кваліфікаційної роботи, зробити висновок: рекомендує він її до захисту, чи не рекомендує. Орієнтовну форму зовнішньої рецензії наведено у додатку В.

2.9. ОЦІНЮВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Критерії оцінювання кваліфікаційної роботи є методичним засобом, що використовується ЕК з метою виявлення відповідності професійних компетенцій здобувача вимогам освітньо-професійної програми. Вони передбачають аналіз рівня відображення в кваліфікаційній роботі професійних завдань, які виконуються на первинних посадах професіоналів даної спеціальності.

До типових критеріїв оцінювання кваліфікаційної роботи належать:

- рівень теоретичного аналізу проблем, що розглядаються в роботі;
- обґрунтування методологічних засад роботи, науковий апарат та методи залучені до аналізу;
- аналіз стану процесів, що є предметом розгляду кваліфікаційної роботи на підприємстві, установі;

- рівень проведених розрахунків, розробки планів і програм виконаних в роботі, нормативних документів тощо;
- інформаційна база та ефективність її використання в кваліфікаційній роботі, інформаційні технології, що були застосовані в формуванні та обробці бази даних;
- глибина розробки рекомендацій та їх інноваційність. Використання прийомів проектного управління процесами;
- розуміння значимості організації роботи персоналу у процесах, що є предметом кваліфікаційної роботи, розробка заходів по його розвитку та ефективному використанню, насамперед навчанню та стимулюванню.

На підставі загальних критеріїв оцінки кваліфікаційної роботи кафедрою розроблено і затверджено критерії, що відображають специфіку професійних завдань які виконуються в межах спеціальності 073 Менеджмент, а саме:

- актуальність обраної теми;
- чіткість формування мети і завдання кваліфікаційної роботи;
- структура і логіка побудови плану роботи, відповідність логічної побудови роботи поставленим цілям і завданням;
- якість і глибина теоретико-методологічного аналізу проблеми;
- якість критичного огляду літературних джерел, наявність наукової полеміки;
- широта й адекватність методологічного та діагностичного апарату;
- системність і глибина аналізу практики на матеріалах організації-замовника, наявність і переконливість узагальнень і висновків з аналізу;
- спрямованість роботи на розроблення реальних практичних рекомендацій;
- актуальність та обґрунтованість заходів, що пропонуються для підвищення економічної ефективності роботи організації-замовника;
- наявність альтернативних підходів до вирішення визначених проблем;
- рівень обґрунтування запропонованих рішень;
- ступінь самостійності проведення дослідження;
- якість оформлення кваліфікаційної роботи;
- вміння стисло, послідовно й чітко викласти сутність і результати дослідження;

- здатність аргументовано захищати свої пропозиції, думки, погляди;
- загальний рівень підготовки здобувачів освіти;
- володіння культурою презентації;
- наявність і якість ілюстративних матеріалів для захисту кваліфікаційної роботи;
- повнота і ґрунтовність відповідей на запитання членів екзаменаційної комісії;
- зауваження і пропозиції, що містяться у відгуках наукового керівника та організації-замовника.

Вони слугують здобувачам освіти в якості орієнтирів, що дозволяють проявити професійні компетенції, а ЕК використовує критерії для оцінювання кваліфікаційної роботи.

ЕК може прийняти до уваги інформацію наукового керівника відображену у його відгуку про процес підготовки кваліфікаційної роботи та її експертну оцінку зовнішнім рецензентом.

Оцінка якості виконання і захисту кваліфікаційної роботи здійснюється за 100-бальною шкалою з подальшим переведенням її в 5-бальну та шкалу ECTS. Підсумкову оцінку визначає Екзаменаційна комісія, її рішення є остаточним і оскарженню не підлягає.

Екзаменаційна комісія при оцінці захисту може керуватись такими критеріями:

№	Об'єкт оцінювання	Максимальна кількість балів, яку може отримати здобувач
1.	Зміст роботи	55
2.	Оформлення роботи	15
3.	Захист роботи	30

Зокрема, критерії оцінювання змісту кваліфікаційної роботи:

- ступінь розкриття теоретичних аспектів проблеми, обраної для дослідження (0-10 балів);
- наявність практичного висвітлення досліджуваної проблеми (0-10 балів);
- взаємозв'язок теоретичного матеріалу (0-5 балів);
- наочність та якість ілюстративного матеріалу (0-5 балів);

- дослідження зарубіжної літератури (0-5 балів);
- рівень обґрунтування запропонованих рішень (0-10);
- ступінь самостійності проведеного дослідження (0-5);
- відповідність побудови роботи поставленим цілям і завданням (0-5 балів).

Критерії оцінювання оформлення кваліфікаційної роботи:

- відповідність обсягу та оформлення роботи установленим вимогам (0-5 балів);
- наявність у додатках до роботи первинних документів, облікових реєстрів і звітних форм (0-5 балів);
- посилання на використану літературу і нормативні документи (0-5 балів).

Критерії оцінювання захисту кваліфікаційної роботи:

- вміння чітко, ясно та стисло викласти основні засади проведеного дослідження (0-10 балів);
- повнота, глибина, обґрунтованість відповідей на питання членів ЕК по змісту роботи (0-10 балів);
- ґрунтовність висновків та рекомендацій щодо практичного використання результатів дослідження (0-10 балів).

Переведення даних 100-бальної шкали оцінювання в 4-бальну та шкалу за системою ECTS здійснюється в такому порядку:

Рейтингова оцінка з навчальної дисципліни	Оцінка за шкалою ECTS	Оцінка за національною шкалою
90 – 100	A	Відмінно
82 – 89	B	Добре
75 – 81	C	
67 – 74	D	Задовільно
60 – 66	E	
35 – 59	FX	Незадовільно
1 – 34	F	

3. ЗАХИСТ КВАЛІФІКАЦІЙ РОБОТИ В УМОВАХ ЗАСТОСУВАННЯ ДИСТАНЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Атестація здобувачів вищої освіти із застосуванням дистанційних технологій навчання здійснюється дистанційно в синхронному режимі у формі відео конференції із забезпеченням гарантованої автентифікації здобувачів на платформі MOODLE.

Під час проведення атестації має бути забезпечено:

- авторизований доступ до MOODLE;
- можливість визначення часу початку і завершення доступу, тривалості виконання завдань;
- варіативність формування завдань контрольних заходів із використанням алгоритмів випадкового їх вибору.

Захист кваліфікаційних робіт із застосуванням дистанційних технологій навчання здійснюється дистанційно в синхронному режимі у формі відео конференції із забезпеченням гарантованої автентифікації здобувачів за допомогою Google Meet. Секретар екзаменаційної комісії надсилає на корпоративну пошту здобувача покликання на відео конференцію, що дозволяє йому приєднатися.

Екзаменаційна комісія обговорює оцінки відповідей здобувачів вищої освіти та повідомляє їх їм. Члени екзаменаційної комісії ознайомлюються з електронними версіями кваліфікаційних робіт у модульному об'єктно-динамічному навчальному середовищі MOODLE. Оцінювання кваліфікаційних робіт здійснюється після захисту на засіданні екзаменаційної комісії.

Для проведення захисту кваліфікаційних робіт допускається як альтернатива синхронному виступу можливість завчасного надсилання здобувачем вищої освіти до екзаменаційної комісії відеозаписів (презентацій) з обов'язковою умовою можливості ідентифікації його особи та засвідчення факту його виступу. Питання до здобувача та його відповіді обов'язково відбуваються в синхронному режимі.

Рішення екзаменаційної комісії про результати захисту кваліфікаційних робіт набуває чинності після їх захисту.

Паперові примірники усіх документів (кваліфікаційних робіт, відгуків, рецензій, протоколів) подаються в установленому деканатом та кафедрою порядку.

4. ВИМОГИ ДО ЗМІСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

4.1. ВИМОГИ ДО ВСТУПУ

У вступі подається загальна характеристика роботи, розкривається сутність і стан наукової проблеми (задачі) та її значущість, підстави і вихідні дані для розроблення теми, обґрунтування необхідності проведення дослідження.

Вступ складає приблизно 5% тексту рукопису, або 3-5 сторінок.

У вступі подають загальну характеристику кваліфікаційної роботи у такій послідовності.

Актуальність теми. Розкривають значення обраної теми у розвитку відповідної галузі науки на основі аналізу вітчизняної та зарубіжної наукової літератури із зазначенням практично розв'язаних завдань, актуальних проблем у певній галузі. Висвітлення актуальності повинно бути небагатослівним.

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження – це кінцевий результат, на досягнення якого воно спрямоване. Вона має адекватно відображатись у темі роботи, містити в узагальненому вигляді очікувані результати та наукові завдання. Чітке формулювання конкретної мети – одна з найважливіших методологічних вимог до програми наукового дослідження. Мета дослідження полягає у вирішенні наукової проблеми шляхом удосконалення вибраної сфери діяльності конкретного об'єкта господарювання.

Бажано уникати формулювання мети, вживаючи слова «Дослідження...», «Вивчення...», «Аналіз...», ці слова вказують на засіб досягнення мети, а не на саму мету. Бажано використовувати такі висловлювання: «Вивчити...», «Визначити...», «З'ясувати...», «Надати характеристику...», «Довести...».

Керуючись метою роботи, визначають завдання. Формулювання завдань необхідно робити якомога ретельніше, оскільки опис їхнього рішення має відобразити зміст складових частин роботи. Досить часто заголовки розділів і підрозділів формуються на основі завдань.

Об'єкт і предмет дослідження співвідносяться між собою як загальне та часткове.

Об'єктом дослідження розуміється якийсь процес або деяке явище, яке породжує проблемну ситуацію. Це явище здобувач вищої освіти обирає для проведення дослідження.

Предмет дослідження міститься в межах об'єкта, це його окрема властивість, окреме питання або проблема. Іншими словами – це конкретизація об'єкта. Предмет дослідження часто дуже близький з обраною здобувачем вищої освіти темою кваліфікаційної роботи або повністю з нею збігається.

Методи дослідження. Методи досліджень – спосіб набуття достовірних наукових знань, умінь та практичних навичок у різних сферах діяльності. Подають перелік методів дослідження, використаних для розв'язання поставлених у роботі завдань. Перераховують їх коротко та конкретно, визначаючи, що саме досліджувалось тим чи іншим методом. Обґрунтовують вибір методів, що забезпечують достовірність отриманих результатів і висновків.

Практичне значення одержаних результатів Інформують про практичне застосування одержаних результатів (зазначають організації, в яких здійснено впровадження, форми реалізації, відповідні документи), або рекомендації щодо їх практичного використання.

Апробація результатів дослідження. Подається інформація про оприлюднення результатів дослідження.

Публікації Вказують, у скількох статтях наукових журналів, збірників наукових праць, матеріалах і тезах конференцій опубліковані результати роботи.

Обсяг та структура роботи. Зазначається загальний обсяг роботи, її структура, вказують кількість розділів, кількість таблиць, рисунків, найменувань використаних літературних джерел, додатків.

4.2. ВИМОГИ ДО ТЕОРЕТИЧНОГО РОЗДІЛУ

У теоретичному розділі здобувач повинен показати свої науково-дослідницькі компетенції. Від нього вимагається розкрити сучасний стан наукової думки в галузі проблем досліджуваної теми, проаналізувати різні теорії та погляди, зробити критичний огляд відповідних наукових джерел, у тому числі зарубіжних, висловити й обґрунтувати своє ставлення, навести власний аналіз основних категорій і понять, сформулювати проблемні питання.

Важливе значення у цьому розділі має обґрунтування вибору методики аналізу досліджуваних проблем, яка буде застосована в аналітичному розділі кваліфікаційної роботи. Особливу увагу слід звернути на:

- якість і глибину теоретико-методологічного аналізу проблеми;
- наявність та якість критичного огляду літературних джерел;
- наявність наукової полеміки;
- етику цитування (посилання на використанні джерела, у тому числі Інтернет);
- самостійність суджень і викладу матеріалу (наявність формулювання власної думки здобувача).

У структурному плані теоретичний розділ кваліфікаційної роботи може бути поділений на 3-4 взаємопов'язаних підрозділи. Загальний обсяг цього розділу має бути у межах 20-25 сторінок.

4.3. ВИМОГИ ДО АНАЛІТИЧНОГО РОЗДІЛУ

У роботі над аналітичним розділом здобувач має шанс проявити й використати свої аналітично-контрольні компетенції. Він повинен ґрунтовно проаналізувати фактичний стан досліджуваної проблеми виключно на матеріалах обраної організації (бази практики, місця постійної роботи).

У цьому розділі може бути три-чотири відносно самостійних підрозділи, забезпечуючи логічну послідовність дослідження, має поєднати набуті теоретичні знання та вміння використовувати обрані методи та певний методичний інструментарій і стати перехідним до наступного третього розділу.

В ньому робиться опис, характеристика сучасного стану підприємства, проводиться діагностування діяльності підприємства щодо обраного напрямку дослідження. Здійснюється ґрунтовний аналіз із використанням накопиченого фактичного матеріалу та із залученням усіх теоретичних знань, певного методичного інструментарію. Розділ повинен бути максимально насиченим фактичною інформацією (таблиці, графіки, діаграми, схеми), що відображають відповідні результати діяльності організації за останні 3 роки.

Розділ має бути максимально насиченим фактичною інформацією (таблиці, графіки, діаграми, схеми), що відображають відповідні результати діяльності організації за останніх 3-5 років.

Слід чітко розмежувати джерела походження використаної під час аналізу інформації: що запозичено з літератури, що одержано з документів організації, а які дані здобуті шляхом власних спостережень, експериментів, розрахунків, соціологічних опитувань тощо. Розділ завершується оцінкою одержаних результатів.

В даному розділі особливу увагу слід приділити таким аспектам:

- наявність, систематичність і глибина особистого аналізу фактичної інформації про діяльність організації;
- наявність і переконливість узагальнень і висновків з аналізу, виявлення проблем і недоліків у діяльності організації за темою кваліфікаційної роботи.

Оптимальний обсяг розділу 25-30 сторінок.

4.4. ВИМОГИ ДО КОНСТРУКТИВНОГО РОЗДІЛУ

Підготовка цього розділу кваліфікаційної роботи вимагає від здобувачів найбільших творчих зусиль. Саме тут він має застосувати і довести свої нормувально-планувальні та інноваційно-проектні компетенції.

Конструктивний розділ кваліфікаційної роботи має містити обґрунтовані пропозиції здобувача, спрямовані на досягнення мети, визначеної у вступі. Структурно вміщує 2-3 підрозділи. Характер і зміст пропонованих

заходів мають базуватися на аналізі, проведеному в другому розділі кваліфікаційної роботи. Невід'ємною частиною обґрунтування пропонованих здобувачами заходів має бути розрахунок економічної ефективності.

За результати розрахунків і зроблені на цій основі висновки відповідальність несе здобувач освіти – автор кваліфікаційної роботи.

Однією з ознак високої якості кваліфікаційної роботи є застосування економіко-математичних методів та інформаційних технологій, як під час аналізу, так і при обґрунтуванні запропонованих заходів.

Варто акцентувати увагу на таких питаннях:

- логічності зв'язку заходів, що пропонуються для вирішення проблеми, із проведеним аналізом статистичних та фактичних матеріалів, що характеризують діяльність організації;
- обґрунтування та розрахунках ефективності запропонованих рішень;
- використання зарубіжного досвіду у процесі проектування авторських пропозицій та рекомендацій.

Обсяг розділу має бути в межах 20-25 сторінок.

4.5. ВИМОГИ ДО ВИСНОВКІВ

Короткі висновки наводяться після кожного розділу (обсягом 1-2 сторінка).

В кінці кваліфікаційної роботи проводиться узагальнення та формуються загальні висновки (обсягом 5-7 сторінок). Текст висновків має підтвердити здатність автора кваліфікаційної роботи успішно реалізувати поставлену мету і завдання.

Здобувач освіти повинен стисло охарактеризувати висновки з теоретичного дослідження, проведеного аналізу діяльності організації, узагальнити власні пропозиції, оцінити їх практичне значення та ефективність, виокремити власний внесок в економічну теорію та практику господарювання.

4.6. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Список використаних джерел формується здобувачем вищої освіти за його вибором одним із таких способів:

- у порядку появи посилань у тексті;
- в алфавітному порядку прізвищ перших авторів або заголовків;
- у хронологічному порядку.

Бібліографічний опис списку використаних джерел у кваліфікаційній роботі може оформлятися здобувачем вищої освіти за його вибором з урахуванням Національного стандарту України ДСТУ 8302: 2015 «Інформація та документація. Бібліографічне посилання. Загальні положення та правила складання» або одним зі стилів, віднесених до рекомендованого переліку стилів оформлення списку наукових публікацій, наведеного у додатку 3 до Вимог [7]. Зразок оформлення наведено у додатку 3.

Бібліографічний опис використаного джерела може обмежуватися обов'язковою інформацією, необхідною для однозначної ідентифікації цього джерела.

Рекомендована загальна кількість позицій у списку має бути не меншою, ніж 50 джерел.

4.7. ДОДАТКИ

До додатків включається допоміжний матеріал, необхідний для повноти сприйняття кваліфікаційної роботи:

- проміжні математичні доведення, формули та розрахунки;
- таблиці допоміжних цифрових даних;
- протоколи та акти випробувань та впроваджень, розрахунки економічного ефекту;
- ілюстрації допоміжного характеру;
- копії звітності підприємства, щодо теми дослідження;
- форми розроблених (удосконалених) автором первинних документів;

- облікових реєстрів, елементів облікової політики (елементів наказу про облікову політику, графіки документообороту, посадові інструкції працівників бухгалтерської служби тощо).

Положення про кадрову політику (елементів наказу про кадрову політику, посадові інструкції працівників відділу управління персоналом тощо).

Обсяг додатків не повинен перевищувати обсяг кваліфікаційної роботи.

Додатки слід позначити послідовно великими буквами української абетки, за винятком літер Г, Є, І, Ї, Й, О, Ч, Ъ, наприклад Додаток А, Додаток Б тощо.

5. ВИМОГИ ДО ОФОРМЛЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

5.1. ТЕКСТ

Важливим етапом виконання кваліфікаційної роботи є оформлення її тексту. Від того, наскільки вимогливо поставиться автор до форми своєї роботи, суттєво залежатимуть її якість, а отже, і підсумкова оцінка.

Кваліфікаційна робота має бути виконана з додержанням усіх вимог, що стосуються наукових публікацій.

Текст виконується літературною українською мовою на комп'ютері, на листах білого паперу формату А4 з однієї сторони листа.

Робота друкується у текстовому редакторі Microsoft Word, розміри полів: верхнє і нижнє – 20 мм, праве – 10 мм, ліве – 30 мм. Тип шрифту – Times New Roman, розмір шрифту 14, міжрядковий інтервал – 1,5. Номер сторінки – зверху у правому куті сторінки.

Використовується науковий стиль із дотриманням ustalених термінів. Не допускається використання спрощеного або публіцистичного стилю, чи надто складних словесних конструкцій, відступів від загальноприйнятої термінології.

Матеріал повинен викладатися в логічній послідовності. Думки і пропозиції слід формулювати чітко і зрозуміло. Слід уникати надмірної описовості, зайвої інформації, не пов'язаної з темою дослідження, необґрунтованих тверджень і висловів, повторів думок.

Висновки і пропозиції мають бути конкретними, аргументованими і базуватися на аналізі законодавства, наукових джерел та практики господарювання організації.

Кваліфікаційна робота починається з титульного аркуша, який оформляється за зразком, наведеним у додатку Г.

За титульним аркушем послідовно розташовуються: відгук керівника, зовнішня рецензія, вступ, перший, другий, третій розділи, висновки, список використаних джерел, додатки.

У змісті кваліфікаційної роботи зазначають початкові сторінки кожного розділу і параграфа. Назви розділів і параграфів у змісті та тексті мають бути тотожними.

Вступ, кожен розділ і висновки, які розміщуються у визначеній послідовності, розпочинаються з нової сторінки.

Розділи позначаються арабськими цифрами, а параграфи – двома арабськими, перша з них відповідає номеру розділу, друга – номеру параграфа (наприклад, 1.1.; 1.2 або 2.1; 2.2 і т.д.).

Заголовки основних структурних частин роботи. «ЗМІСТ», «ВСТУП», «РОЗДІЛ...», «ВИСНОВКИ», «СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ», «ДОДАТКИ» друкують великими літерами симетрично до тексту. Заголовки підрозділів друкують маленькими літерами (крім першої великої).

Усі заголовки формулюються лаконічно. Вони повинні розкривати зміст відповідної структурної частини роботи. У заголовках не можна робити переноси слів. Відстань між заголовком та текстом має дорівнювати 2-3 інтервалам. У кінці заголовків крапок не ставлять.

5.2. ТАБЛИЦІ

Цифровий матеріал, як правило, подається в табличній формі. Кожна таблиця повинна мати тематичний заголовок, що відображає її зміст. Усі таблиці слід нумерувати.

Праворуч і вище від назви таблиці з прописної букви пишуть слово “Таблиця” та її порядковий номер. Знак № перед цифрою не ставиться.

Номер таблиці складається з номера розділу і порядкового номера таблиці в даному розділі (наприклад: Таблиця 1.3 – третя таблиця першого розділу).

Структура персоналу підприємства за віком

№ з/п	Показники	2021 р.	2022 р.	2023 р.
		Осіб	Осіб	Осіб
1.	Середньооблікова чисельність персоналу у.т.ч:	75	67	57
2.	Них: до 30 років	8	6	3
3.	31-45 років	12	10	7
4.	46-55 років	31	32	26
5.	Старше 56 років	24	19	21

Джерело: складено на основі статистичної звітності досліджуваного підприємства.

У разі перенесення частини таблиці на іншу сторінку справа над перенесеною частиною пишуть слова «Продовження табл.» і вказують її номер, наприклад: «Продовження табл. 1.2».

Оформлюючи таблицю, слід дотримуватися певного співвідношення її частин. Ширина боковика має бути не більше 1/3 загальної ширини таблиці, а висота головки таблиці – не більше 1/3 висоти таблиці. Стовпці нумеруються тільки в тих випадках, коли у тексті на них є посилання або таблицю розташовують на кількох сторінках.

Висота рядків має бути не менше 8 мм. Якщо рядки або стовпці таблиці виходять за межі формату сторінки, таблицю поділяють на частини, розміщуючи одну частину під одною, або поруч, або переносячи частину таблиці на наступну сторінку, повторюючи в кожній частині таблиці її головку та боковик.

При поділі таблиці на частини допускається її головку замінити відповідними номерами стовпців.

Якщо всі показники таблиці мають однакові одиниці виміру, їх вносять у заголовки таблиці, якщо різні – вказують у боковику. Позначення одиниць виміру має відповідати вимогам стандартів.

Таблицю розміщують після першого посилання на неї в тексті. Посилання в тексті мають бути на всі таблиці.

5.3. ІЛЮСТРАЦІЇ

Ілюстрації (рисунок, схеми, графіки, карти, креслення тощо) слід розміщувати безпосередньо після тексту, де вони згадуються вперше. На всі ілюстрації мають бути посилання.

Якщо ілюстрація створена не автором кваліфікаційної роботи, необхідно дотримуватися вимог чинного законодавства про авторські права.

Креслення, рисунки, графіки, схеми, діаграми повинні відповідати вимогам стандартів «Єдиної системи конструкторської документації» та «Єдиної системи програмної документації».

Ілюстрації повинні мати назву, яку розміщують під ілюстрацією з абзацного відступу. За необхідності під ілюстрацією розміщують пояснювальні дані (підрисунковий текст).

Ілюстрації позначаються словом «Рис.» і нумеруються послідовно в межах розділу, за винятком ілюстрацій, поданих у додатках. Номер ілюстрації складається з номера розділу і порядкового номера ілюстрації, між якими ставиться крапка.

Наприклад: «Рис. 3.1» (перший рисунок третього розділу). Номер ілюстрації, її назва і пояснювальні підписи розміщують послідовно під ілюстрацією.

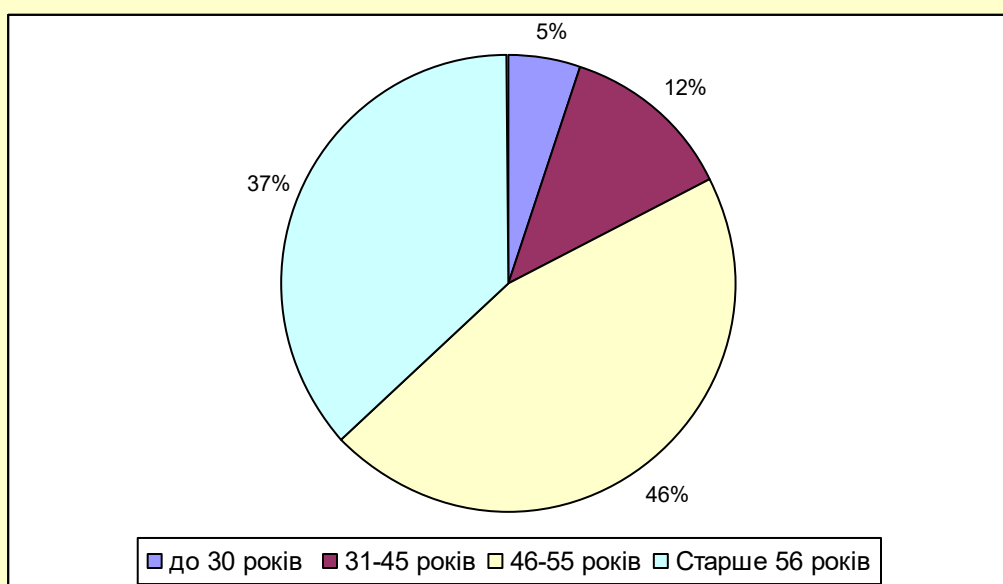


Рис. 3.1. Вікова структура персоналу підприємства

Джерело: складено на основі статистичної звітності досліджуваного підприємства.

5.4. ФОРМУЛИ

Формули створюються за допомогою «Редактора формул» і розташовуються безпосередньо після тексту, в якому вони згадуються, посередині рядка. Вище і нижче кожної формули має бути залишено не менше одного вільного рядка.

Формули слід нумерувати порядковою нумерацією в межах розділу. Номер формули складається з номера розділу і порядкового номера формули, відокремлених крапкою, наприклад, формула (1.3.) – третя формула першого розділу. Номер формули слід зазначати в круглих дужках на рівні формули в крайньому правому положенні на рядку.

Пояснення значень символів і числових коефіцієнтів, що входять до формули, слід наводити безпосередньо під формулою в тій послідовності, в якій вони наведені у формулі. Пояснення значення кожного символу слід давати з нового рядка. Перший рядок починають без абзацу словом «де» без двокрапки.

Наприклад:

$$K_m = \frac{T_{\text{пр}}}{T_3} \quad (1.3)$$

де K_m – коефіцієнт монотонності праці;

$T_{\text{пр}}$ – час, витрачений на повторювані рухи;

T_3 – загальний час тривалості операції (роботи).

Переносити формули на наступний рядок допускається тільки на знаках виконуваних операцій, повторюючи знак на початку наступного рядка. Коли переносять формулу на знакові операції множення, використовують знак «х».

Формули, що йдуть одна за одною й не розділені текстом, відокремлюють комою.

5.5. ЗОВНІШНЄ ОФОРМЛЕННЯ

Кваліфікаційна робота опрацюється у тверду обкладинку в такий спосіб, щоб листи не випадали, щоб їх не можна було виймати без пошкодження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Andreitseva I. Corporate governance: theoretical aspects. Socially competent management of corporations in a behavioral economy: Collection of scientific papers / resp. ed. Ondrej Mikulaš, Kostiantyn Pavlov, Karol Viktor and other. Podhájska: European institute of further education, 2021. Chapter I. P. 12-14.
2. Andriushchenko K., Datsii O., Lavruk O., and other. Development of a matrix of food industry capacity for making management decisions in the formation of sustainable development of agroecosystems. *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*. 2021. Vol. 2 (13(110)). P. 16-27. DOI: 10.15587/1729-4061.2021.227805. URL: <https://ssrn.com/abstract=3845359>
3. Andriushchenko K., Buriachenko A., Rozhko O., and other. Peculiarities of sustainable development of enterprises in the context of digital transformation. *Entrepreneurship and Sustainability*. 2020. Issues 7 (3). P. 2255-2270. URL: [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.3\(53\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.3(53))
4. Andriushchenko K., Buriachenko A., Rozhko O., and other. Peculiarities of sustainable development of enterprises in the context of digital transformation. *Entrepreneurship and Sustainability*. 2020. Issues 7 (3). P. 2255-2270. URL: [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.3\(53\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.3(53))
5. Balabash O., Ilin V., Poprozman N., Kuznetsova I., Slavina N. Content strategy in management of communications. *Special Edition ISE*. 2021. Vol. 12. №3. URL: <https://doi.org/10.14807/ijmp.v12i3.1279>.
6. Kovtun V., Andriushchenko K., Horbova N., and other. Features of the Management Process of Ambidextrous Companies. *TEM Journal*. 2020. Vol. 9. Issue 1. P. 221-226. URL: <https://doi.org/10.18421/TEM91-31>.
7. Lavruk V., Lavruk O. Methodology of research of the process of economic modernization and development of livestock industry under conditions of deficit of financial resources. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2019. Vol. 5. №4. P. 137-155. URL: <https://doi.org/10.22004/ag.econ.300036>
8. Lavruk V., Korzhenivska N., Tkachuk V., and other. Management of reproduction of the livestock branch as the basis of its innovation-and-investment development. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2021. Vol. 7 (3). P. 200-222. URL: <https://doi.org/10.51599/are.2021.07.03.12>
9. Kucher O., Hutsol T., Glowacki S., and other. Energy Potential of Biogas Production in Ukraine. *Energies*. 2022. Vol. 15, Issue 5. P. 1710. URL: <https://doi.org/10.3390/en15051710>.
10. Андрейцева І.А. Рівень життя населення України за умов соціально-економічної нестабільності. *Економіка та суспільство*. 2023. №47. URL:

11. Андрейцева І.А. Використання програмних продуктів у підборі персоналу. *Матеріали II Міжн. наук.-практ. конф. присв. 60-річчю Хмельницького нац. ун-ту «Домінанти розвитку HR-інжинірингу, економіки і бізнесу у XXI столітті в умовах перманентної трансформації національної і світової економік»*. 17-18 листопада 2022 р. [Електронний ресурс]. Вінниця: Нілан-ЛТД, 2022. С. 274-276.
12. Андрейцева І.А. Мотивація і скорочення витрат часу – інструменти вдосконалення діяльності менеджера. *Інноваційний розвиток аграрного сектору економіки в умовах глобальних викликів*: зб. наук. праць Міжн. наук.-практ. конференції, присв. 50-річчю Навчально-наукового ін-ту бізнесу і фінансів. 28 жовтня 2022 р. Кам'янець-Подільський, 2022. С. 5-9.
13. Андрейцева І.А. Джерела задоволення потреб у персоналі: переваги та недоліки. *Наук. праці Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. Івана Огієнка*: зб. за підсумками звіт. наук. конф. викладачів, докторантів і аспірантів. Кам'янець-Подільський: К-ПНУ ім. І. Огієнка, 2022. Вип. 21. С. 102-104.
14. Андрейцева І.А. Діагностика соціально-психологічного клімату трудового колективу: методика застосування. *Вісник Кам'янець-Подільського нац. ун-ту. Економічні науки*. / за ред. І.В. Яцишиної. Кам'янець-Подільський: Видавець Ковальчук О.В., 2020. Вип. 15. С. 218-227.
15. Андрейцева І.А. Доходи і якість життя населення України: сучасний стан. *Економіка та суспільство*. 2021. №29. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/564>. DOI: 10.32782/2524-0072/2021-29-27.
16. Андрейцева І.А. Методичні аспекти вимірювання ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства. *Наук. праці Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. Івана Огієнка*: зб. за підсумками звіт. наук. конф. викладачів, докторантів і аспірантів. Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський нац. ун-т ім. Івана Огієнка, 2020. Вип. 19. Т. 1. С. 81-82.
17. Андрейцева І.А. Особливості управління людським капіталом підприємства. *Матеріали XV міжн. наук.-практ. конф. Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка «Проблеми, пріоритети та перспективи сталого розвитку в XXI столітті»*. 11 травня 2023 р. [Електронний ресурс]. Кам'янець-Подільський: Видавець Ковальчук О.В., 2023. С. 137-141.
18. Андрейцева І.А. Регіональні особливості ринку праці Хмельниччини. *Інфраструктура ринку*. 2021. Вип. 57. С. 102-109. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2021/57_2021/17.pdf. DOI: 10.32843/infrastruct57-15.
19. Андрейцева І.А. Ринок праці України сучасні тенденції. *Економіка і суспільство*. 2021. №28. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/472>. DOI: 10.32782/2524-0072/2021-28-4.
20. Андрейцева І.А. Розвиток персоналу підприємства як елемент соціально-трудових відносин. *Наук. праці Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. Івана Огієнка*

- ка: зб. за підсумками звіт. наук. конф. викладачів, докторантів і аспірантів. Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський нац. ун-т ім. Івана Огієнка, 2021. Вип. 20. Т. 2. С. 3-4.
21. Андрейцева І.А. Сучасний стан використання трудового потенціалу України. *Молодий вчений*. 2019. №7 (71) липень. С. 315-323. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/-files/journal/2019/7/64.pdf>.
 22. Андрейцева І.А. Сучасні технології підбору персоналу підприємства. *Вісник Кам'янець-Подільського нац. ун-ту. Економічні науки* / за ред. І.В. Ящишиної. Кам'янець-Подільський: Видавець Ковальчук О.В., 2021. Вип. 16. С. 221-229.
 23. Андрейцева І.А. Трудовий потенціал України: аналіз освітньої компоненти. *Молодий вчений*. 2020. №8 (84) серпень. С. 249-256. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/-files/journal/2020/8/50.pdf>
 24. Андрейцева І.А. Трудовий потенціал України: сучасний стан і перспективи розвитку. *Інфраструктура ринку*. 2019. Вип. 32. С. 299-310. URL: http://www.market-infr.od.ua/-journals/2019/32_2019_ukr/46.pdf
 25. Андрейцева І.А. Удосконалення методики оцінки ефективності інвестування в людський капітал. *Наук. праці Кам'янець-Подільського нац. ун-ту імені Івана Огієнка*: зб. за підсумками звіт. наук. конф. викладачів, докторантів і аспірантів. [Електронний ресурс]. Кам'янець-Подільський: К-ПНУ ім. І. Огієнка, 2023. Вип. 22. С. 188-190.
 26. Андрейцева І.А. Індикатори вимірювання ефективності оцінювання персоналу: теорія і практика. *Наук. праці Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. Івана Огієнка*: зб. за підсумками звіт. наук. конф. викладачів, докторантів і аспірантів. Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський нац. ун-т ім. Івана Огієнка, 2019. Вип. 18. Т. 1. С. 63-64.
 27. Андрейцева І.А. Тренінг як засіб діагностики стану соціально-психологічного клімату трудового колективу. *Вісник Кам'янець-Подільського нац. ун-ту. Економічні науки*. / за ред. І.В. Ящишиної. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2019. Вип. 14. С. 310-318.
 28. Лаврук В.В., Будняк Л.М., Лаврук О.С. Проблематика залучення інвестицій у економічну модернізацію і підвищення конкурентоспроможності тваринництва. *Агросвіт*. 2020. №11. С. 26-36. DOI: 10.32702/2306-6792.2020.11.26. URL: http://www.agrosvit.info/pdf/11_2020/5.pdf.
 29. Лаврук В.В., Славіна Н.А., Лаврук О.С. Управління розвитком сільськогосподарських обслуговуючих молочних кооперативів: проблеми та перспективи. *Агросвіт*. 2022. №9-10. С. 36-43. DOI: 10.32702/2306-6792.2022.9-10.36.
 30. Лаврук В.В., Лаврук О.С. Національна політика у сфері інвестиційної підтримки інноваційних технологій. *Інвестиції: практика та досвід*. 2023. №8. С. 7-14. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/investplan/article/view/1355>. DOI: 10.32702/2306-6814.2023.8.7.

31. Лисак В.Ю., Олійник Н.Ю. Аналіз механізму стимулювання та методів мотивації людського капіталу. Інфраструктура ринку. *Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій*. [Електронний науково-практичний журнал]. Науковий журнал. ВД «Гельветика», 2023. Вип. 70. С. 140-144. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2023/70_2023/27.pdf.
32. Лисак В.Ю., Олійник Н.Ю. Особливості застосування структурних моделей при побудові організації. *Економіка та суспільство*. [Електронний ресурс]. Науковий журнал. ВД «Гельветика», 2023. Вип. 47. URL: <https://economyandsociety.in.ua/-index.php/journal/article/view/2113/2042>.
33. Лисак В.Ю. Людський капітал як складне багатовимірне соціально-економічне явище. *Теоретико-прикладні підходи до формування соціальної відповідальності підприємств харчової промисловості*: колективна монографія / за ред. проф. О.І. Драган, проф. Н. С. Скопенко Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2022. С. 75-116.
34. Лисак В.Ю. Основи формування та використання людського капіталу. *Проблеми та перспективи розвитку соціально-трудової сфери: теорія, методологія, практика*: колективна монографія. Кам'янець-Подільський: ТОВ «Друкарня «Рута»» 2023. С. 305-366.
35. Лисак В.Ю. Сутність та значення інноваційної діяльності для підприємств. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*. Кам'янець-Подільський: Видавець Ковальчук О.В., 2020. Вип. 15. С. 28-34.
36. Лисак В.Ю. Фактори впливу на організаційну поведінку в умовах інноваційного розвитку підприємств. *«Наука і техніка сьогодні» (Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Техніка», Серія «Фізико-математичні науки»)*: журнал. 2022. №1. С. 144-152.
37. Лисак В.Ю. Формування категоріального апарату щодо організаційної поведінки персоналу. *Електронне наукове фахове видання «Східна Європа: економіка, бізнес та управління»*. 2022. Вип. № 1 (34). URL: <http://easterneurope-ebm.in.ua>.
38. Лисак В.Ю., Семендік В.М. Чи зможуть українські підприємства забезпечити себе висококваліфікованим персоналом? *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки* / за ред. І.В. Ящишиної/ Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2019. Вип. 14. С. 338-344.
39. Лисак В.Ю., Семендіак В.М. Еволюція концепцій управління персоналом та їхня роль у системі менеджменту. *Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор»*. №4. С. 139-144.
40. Лисак В.Ю., Семендіак В.М. Аналіз теорій щодо соціально-трудових конфліктів та причини їх виникнення у практиці управління персоналом. *Науково-практичний журнал Інфраструктура ринку*. 2022. Вип. 63. С. 130-134.
41. Лисак В.Ю., Семендіак В.М. Дефініції, які позначають роль та місце людини в процесі виробництва. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*. Кам'янець-Подільський: Видавець Ковальчук О.В., 2020. Вип. 16. С. 28-34.

42. Лисак В.Ю., Семендяк В.М. Наукове видання. *Приазовський економічний вісник: електронний науковий журнал*. 2019. Вип. 2 (13). С. 130-135.
43. Лисак В.Ю., Семендяк В.М. Характеристика механізму та методів соціально-економічної мотивації персоналу. *Причорноморські економічні студії*. Науковий журнал. Вип. 72. Ч. 2. С. 78-83.
44. Олійник Н.Ю. Вплив сприйняття та атрибуції на організаційну поведінку. *Вісник Дніпропетровського науково-дослідного інституту судових експертиз Міністерства юстиції України. Економічні науки*. Науковий журнал. ВД «Гельветика», 2021. Вип. 1 (03). С. 46-51. URL: http://e-visnyk.dniprondise.in.ua/journals/3_2021/8.pdf.
45. Олійник Н.Ю. Делегування повноважень як передумова підвищення ефективності роботи персоналу. *Проблеми системного підходу в економіці: зб. наук. пр. Національного авіаційного університету*. Науковий журнал. ВД «Гельветика», 2021. Вип. 1 (81). С. 60-64. URL: http://psae-jrnl.nau.in.ua/journal/1_81_2021_ukr/10.pdf.
46. Олійник Н.Ю. Ділова гра як ефективна модель пізнавальної діяльності студентів при вивченні економічних дисциплін. *Інноваційна педагогіка*. Науковий журнал. ВД «Гельветика», 2020. Вип. 22. Т. 2. С. 141-144. URL: http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2020/22/part_2/22-2_2020.pdf
47. Олійник Н.Ю. Ефективне використання влади та стратегій в контексті впливу керівника на підлеглих. *Економіка та суспільство*. Електронний журнал. 2022. Вип. 35. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/-1096/1053>.
48. Олійник Н.Ю. Організація системи управління діловою кар'єрою персоналу. *Науковий погляд: економіка та управління (правонаступник наукового журналу «Вісник Академії митної служби України. Серія: «Економіка»)*. [Електронний ресурс]. Науковий журнал. ВД «Гельветика», 2022. Вип. 2 (78). С. 86-91. URL: http://scientificview.umsf.in.ua/archive/2022/2_78_2022/15.pdf.
49. Олійник Н.Ю. Особистісні процеси професійного розвитку індивіда. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна: зб. наук. пр. / гол. ред. В.І. Франчук*. Львів: ЛьВДУВС, 2023. Вип. 1. С. 48-54. URL: <https://doi.org/10.32782/2311-844X/2023-1-7>.
50. Положення про дотримання академічної доброчесності педагогічними, науково-педагогічними, науковими працівниками та здобувачами вищої освіти Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка: затверджено вченою радою Університету 29 листопада 2022 р., протокол № 11; введено в дію наказом ректора 26 грудня 2022 р. URL: https://drive.google.com/file/d/0B_EBvdN4dQSIMUozdmc2Ti0xY3MzMS1hbjlXLVVQSDZmNjU4/view?resource_key=0-WAE6ceQZqhHelYoJoPZ3Kg (дата звернення: 10.10.2023).
51. Положення про організацію освітнього процесу в Кам'янець-Подільському національному університеті імені Івана Огієнка (нова редакція): затверджено вченою радою Університету 30 березня 2023 р., протокол № 3; введено в дію наказом ре-

- ктора 26 липня 2023 р. URL: <https://drive.google.com/file/d/1ZbMN35h-7ZSJBBOVvL2bTcaLtRbcQA86/view> (дата звернення: 10.10.2023).
52. Положення про Положення про атестацію та організацію роботи екзаменаційної комісії в Кам'янець-Подільському національному університеті імені Івана Огієнка: затверджено вченою радою Університету 25 травня 2023 р., протокол № 6; введено в дію наказом ректора 21 червня 2023 р. URL: <https://drive.google.com/file/d/1tHg3tKyySlq2GCIBk5ZDIUbsWKxQ42dr/view> (дата звернення: 10.10.2023).
53. Порядок проведення атестації здобувачів вищої освіти із застосуванням дистанційних технологій навчання в Кам'янець-Подільському національному університеті імені Івана Огієнка (додаток 5 до Положення про порядок створення та організацію роботи екзаменаційної комісії в КПНУ (нова редакція): затверджено вченою радою Університету 28 травня 2020 р., протокол № 3; введено в дію наказом ректора 29 травня 2020 р. URL: <https://drive.google.com/file/d/1-2YKbVhA9kOPuK50skjgwxBD1BazHmnA/view> (дата звернення: 10.10.2020). такого документа не має серед Організація освітнього процесу ун-ту
54. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. №1556-VII, ост. ред. від 27.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>. (дата звернення: 10.10.2023).
55. Про затвердження Вимог до оформлення дисертації: Наказ Міністерства освіти і науки України від 12 січня 2017 р. № 40, ост. ред. від 12.07.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0155-17#Text> (дата звернення: 11.10.2023).
56. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанови КМУ від 23 листопада 2011 р. №1341, ост. ред. від 02.07.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п#Text> (дата звернення: 11.10.2023).
57. Славина Н.А, Лаврук В.В, Лаврук О.С Управління розвитком сільськогосподарських обслуговуючих молочних кооперативів: проблеми та перспективи. *Агросвіт*. 2022. №9-10. С. 36-43. DOI: 10.32702/2306-6792.2022.9-10.36
58. Славина Н.А., Лаврук О.С Удосконалення системи управління конкурентними перевагами підприємства. *Ефективна економіка*. 2023. №3. С. 46-53 DOI: 10.32702/2307-2105.2023.3.37.
59. Славина Н.А., Лаврук О.С. Удосконалення системи управління конкурентними перевагами підприємства. *Ефективна економіка*. 2023. №3. URL: <https://nauka.com.ua/index.php/ee/article/view/1294/1304>.
<http://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.3.37>
60. Славина Н.А., Бялковська О.А., Гуменюк І.О. Санаторно-курортна діяльність як фактор розвитку сільських територій. *Електронний журнал «Ефективна економіка»*. 2021. №2. С. 47-58. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/2_2021/14.pdf.
61. Tryhuba A., Hridin O., Slavina N., Mushenyk I., Dobrovolska E. Managerial decisions in logistic systems of milk provision on variable production conditions. *Independent Journal of Management & Production*. 2020. Vol 11. №8. P. 783-800. DOI: 10.9770/jesi.2020.7.3(53).

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ІВАНА ОГІЄНКА

Факультет Природничо-економічний факультет
Кафедра Кафедра менеджменту
Спеціальність 073 Менеджмент

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри менеджменту

_____ Володимир ЛИСАК

«___» _____ 202__ року

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

1. Тема роботи _____

керівник роботи _____

затверджений рішення кафедри від «_» _____ 202 року № _____

2. Термін подання здобувачем роботи _____

3. Вихідні дані до роботи _____

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) _____

5. Перелік графічного матеріалу _____

6. Дата видачі завдання _____

ДОДАТОК Б

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів кваліфікаційної роботи	Примітка
1	Затвердження теми роботи та призначення наукового керівника.		
2	Отримання завдання на проведення дослідження.		
3	Підготовка календарного плану виконання роботи, погодження його з науковим керівником та затвердження завідувачем кафедри.		
4	Підготовка та узгодження розширеного плану-проспекту кваліфікаційної роботи.		
5	Підготовка чернеткового варіанту роботи для першого читання науковим керівником.		
6	Усунення зауважень наукового керівника, подання чернеткового варіанту на друге читання.		
7	Врахування рекомендацій наукового керівника, доповнення роботи додатковими дослідженнями, що проводилися впродовж практики.		
8	Підготовка роботи до рецензування; отримання рецензії.		
9	Чистове оформлення роботи; подання роботи і рецензії науковому керівникові на підготовку відгуку.		
10	Написання відгуку науковим керівником, його доповідь завідувачу кафедри про завершення роботи.		

Здобувач

(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник кваліфікаційної роботи _____

(підпис) (прізвище та ініціали)

ДОДАТОК В

РЕЦЕНЗІЯ

на кваліфікаційну роботу здобувача К-ПНУ імені Івана Огієнка

(прізвище, ім'я, по батькові)

на тему

(повна назва теми)

1. Актуальність і практичне значення КР

2. Позитивні сторони у роботі, які бажає підкреслити рецензент

3. Недоліки або дискусійні питання у роботі

4. Оцінка якості запропонованих здобувачем заходів і пропозицій, їх практична цінність

5. Загальний висновок рецензента (рекомендувати чи не рекомендувати) кваліфікаційну роботу

(прізвище, ініціали)

Посада і місце роботи

рецензента _____

ДОДАТОК Г

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
Природничо-економічний факультет
Кафедра менеджменту

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

« _____
_____ »

Виконав: здобувач другого (магістерського)
рівня вищої освіти групи _____
спеціальності 073 Менеджмент
за освітньо-професійною програмою
Управління персоналом та економіка праці
Прізвище Ім'я По Батькові

Керівник : _____

Рецензент : _____

Кам'янець-Подільський, 2024 р.

ДОДАТОК Д

ОФОРМЛЕННЯ ЗМІСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВПЛИВУ МОТИВАЦІЇ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Основні підходи до вивчення поняття мотивації та стимулювання персоналу

1.2 Принципи побудови дієвої системи мотивації на підприємстві

1.3 Аналіз зарубіжного досвіду мотивації персоналу та можливість його адаптації

Висновки до першого розділу

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

2.2 Оцінка системи мотивації персоналу підприємства та її вплив на ефективність господарської діяльності

2.3 Матеріальна мотивація праці на підприємстві

Висновки до другого розділу

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

3.1 Розробка методики мотивації персоналу підприємства

3.2 Роль керівника в розвитку соціальної політики підприємства як засобу мотивації персоналу

Висновки до третього розділу

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

ДОДАТОК Є

Оформлення списку використаних джерел відповідно до ДСТУ 8302:2015

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Індикатори економічного розвитку соціального розвитку. URL: <http://ukr.vipreshebnik.ru/upr-proekt/2510-indikatori-sotsialnogo-rozvitku.html> (дата звернення: 25.05.2020).
2. Корніяка О.В. Особливості функціонування інституту бірж. Історія народного господарства та економічної думки України: збірник наукових праць. 2011. Вип. 44. С. 171-179.
3. Про інноваційну діяльність: Закон України № 40-IV від 04.07.2002, поточна редакція від 05.12.2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15/ed20121205#Text> (дата звернення: 25.09.2023).
4. Турченко М.О., Швець М.Д., Карпан Т.С. Маркетинг. навч. посіб. Нац. ун-т вод. госп-ва та природокористування. Рівне, 2010. 293 с.
5. ...

ДОДАТОК Ж

ТЕМАТИКА КВАЛІФІКАЦІЙНИХ РОБІТ

Тема роботи

1. Розробка заходів щодо формування соціального капіталу підприємства
2. Проект заходів щодо посилення мотивації персоналу підприємства
3. Диференціація заробітної плати в організації та напрями підвищення її ефективності
4. Удосконалення система управління персоналом підприємств
5. Проект заходів щодо посилення мотивації персоналу
6. Удосконалення управління соціально-трудовими конфліктами
7. Поліпшення соціально-психологічного клімату на підприємстві
8. Підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства
9. Розвиток мотивації персоналу підприємства
10. Удосконалення процесу стимулювання праці на підприємстві
11. Працевлаштування населення: освітній аспект
12. Організація оцінювання персоналу та її ефективність
13. Сучасні підходи до вдосконалення організації оплати праці на підприємстві
14. Соціально-психологічний клімат у колективі та шляхи його поліпшення
15. Удосконалення організації розвитку персоналу
16. Удосконалення системи факторів мотивації праці на підприємстві
17. Управління використанням трудових ресурсів в сучасних умовах
18. Формування та підвищення ефективності використання кадрового потенціалу
19. Характеристика системи підбору персоналу організації
20. Аналіз та вдосконалення системи адаптації персоналу підприємства
21. Удосконалення механізму формування системи оплати праці та посилення мотивації працівників

22. Ефективність праці та її мотивація в сучасних конкурентних умовах
23. Мотивація персоналу та її взаємозв'язок з ефективністю господарської діяльності підприємства
24. Управління діловою кар'єрою працівників в організації
25. Особливості комунікації та управління конфліктами в організації
26. Стратегічне управління персоналом підприємства
27. Управління плинністю кадрів
28. Управління персоналом підприємства
29. Управління інноваційною діяльністю підприємств
30. Управління мотивацією професійної діяльності медичних працівників в закладі охорони здоров'я
31. Стратегічне планування діяльності підприємства

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

для підготовки та захисту кваліфікаційної роботи здобувачів
другого (магістерського) рівня освіти за освітньо-професійною
програмою Управління персоналом та економіка праці спеціальності
073 Менеджмент галузі знань 07 Управління та адміністрування

Укладачі:

ЛИСАК Володимир Юрійович,

кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри менеджменту
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка

АНДРЕЙЦЕВА Ірина Анатоліївна,

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка

ЛАВРУК Оксана Степанівна,

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка

ЯЩИШИНА Ірина Володимирівна,

доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки
підприємства ам'янець-Подільського національного
університету імені Івана Огієнка

ЕЛЕКТРОННЕ ВИДАННЯ

Підписано 28.05.2024. Формат 60x84/16. Гарнітура «Cambria».
Об'єм даних 0,98. Мб. Обл.-вид. арк. 2,02. Зам. № 1112.

Кам'янець-Подільський національний університет
імені Івана Огієнка,
вул. Огієнка, 61, м. Кам'янець-Подільський, 32300.
Свідоцтво серії ДК № 3382 від 05.02.2009 р.

Виготовлено в Кам'янець-Подільському національному
університеті імені Івана Огієнка,
вул. Огієнка, 61, м. Кам'янець-Подільський, 32300.