

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІЧНИЙ  
КАФЕДРА ФІНАНСІВ, БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ І СТРАХУВАННЯ

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Декан економічного факультету

\_\_\_\_\_ Череп А.В.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020

**СУЧАСНІ МЕТОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАДІЙНОСТІ ПЕРСОНАЛУ**

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

підготовки магістрів

спеціальності 051 «Економіка»

освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці»

**Укладач** Батракова Тетяна Іванівна, доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування, к.е.н.

Обговорено та ухвалено на засіданні  
кафедри фінансів, банківської справи та  
страхування

Протокол № 1 від “20” серпня 2020 р.

Завідувач кафедри

А.П. Кущик

Ухвалено науково-методичною радою  
економічного факультету

Протокол №1 від “21” серпня 2020 р.

Голова науково-методичної ради

факультету

І.І. Колобердянко

2020\_ рік

## 1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітня програма, рівень вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма	заочна форма
Кількість кредитів – 4	Галузь знань 05 «Соціальні і поведінкові науки»	за вибором студента	
Розділів – 2	Спеціальність 051 «Економіка»	Цикл дисциплін професійної підготовки	
Загальна кількість годин – 120		1 -й	
		<b>Лекції</b>	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – самостійної роботи студента –	Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці»	14 год.	
		<b>Практичні</b>	
	14 год.		
	<b>Самостійна робота</b>		
	92 год.		
	Рівень вищої освіти: <b>магістерський</b>	<b>Вид підсумкового контролю:</b> залік	

## 2. Мета та завдання навчальної дисципліни

**Метою** викладання навчальної дисципліни «Сучасні методи забезпечення надійності персоналу» є формування системи знань із теорії та практики регулювання процесів відтворення та використання трудового потенціалу на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях.

Основними **завданнями** вивчення дисципліни «Сучасні методи забезпечення надійності персоналу» є: сформувати стійкі знання з теорії управління трудовим потенціалом; набути вміння і навички самостійно розробляти заходи щодо вдосконалення системи управління трудовим потенціалом та оцінювання ефективності використання трудового потенціалу.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен

- знати:
- зміст роботи служби управління персоналом щодо складання проекту розвитку персоналу в організації, особливості проведення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників на великих, середніх і малих підприємствах;
- специфіку планування і прогнозування розвитку персоналу на рівнях організації, регіону, держави, визначення на цій основі обсягів професійного навчання громадян у професійно-технічних та вищих навчальних закладах;
- поняття і завдання оцінювання розвитку персоналу підприємства, застосування результатів оцінювання ділових якостей працівників під час виробничої адаптації та атестації персоналу, планування трудової кар'єри робітників і фахівців, формування кадрового резерву керівників;
- планування соціального розвитку персоналу організації, соціальних наслідків підвищення освітнього та кваліфікаційного рівнів працівників, соціального прогнозу розширеного відтворення робочої сили на підприємстві і поза виробництвом;

- матеріальне та нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації, взаємодію організації, закладів освіти, служби зайнятості, органів державної виконавчої і законодавчої влади щодо стимулювання розвитку персоналу.
- **уміти:**
- здійснювати професійне навчання, планування трудової кар'єри персоналу, його професійно-кваліфікаційне просування для реалізації цілей стратегічного управління організації як виробничо-господарської системи;
- забезпечувати найповніше використання надійності, здібностей, інтересів і нахилів працівника, його освітнього та професійного потенціалу для впровадження в практику нововведень, високих технологій і в такий спосіб підвищувати гнучкість підприємства, його конкурентоспроможність на ринку, успішно протидіяти дестабілізуючим факторам зовнішнього та внутрішнього середовища;
- формувати позитивне ставлення персоналу до організації, його керівництва внаслідок цілеспрямованого планування трудової кар'єри працівників, ефективного матеріального і нематеріального стимулювання їх розвитку, підвищувати престиж та привабливість підприємства серед молоді й інших груп населення.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні досягти таких **компетентностей:**

**інтегральна:** Здатність розв'язувати складні задачі і проблеми в процесі професійної діяльності, до аналізу та інтерпретації управлінської інформації для прийняття оперативних і стратегічних управлінських рішень, що передбачає проведення досліджень або здійснення інновацій, та характеризується невизначеністю умов і вимог до професійної, навчальної або дослідницької діяльності;

**загальні:**

1.Здатність організовувати й проводити дослідження та генерувати нові ідеї щодо удосконалення процесів і механізмів . аналізу, контролю, і планування для підготовки, до аналізу і інтерпретації управлінської інформації для прийняття оперативних і стратегічних управлінських рішень

2.Здатність проявляти лідерські навички у процесі пошуку шляхів удосконалення механізмів. аналізу, контролю, і планування для підготовки, до аналізу і інтерпретації управлінської інформації для прийняття оперативних і стратегічних управлінських рішень

3. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів) у процесі обґрунтування рішень щодо удосконалення процесів і механізмів . аналізу, контролю, і планування для підготовки, до аналізу і інтерпретації управлінської інформації для прийняття оперативних і стратегічних управлінських рішень

4.Здатність приймати обґрунтовані рішення щодо. аналізу, контролю, і планування для підготовки, до аналізу і інтерпретації управлінської інформації для прийняття оперативних і стратегічних управлінських рішень

5.Здатність розробляти проекти щодо впровадження у практику раціональної організації руху інформаційних потоків з метою прийняття оперативних і стратегічних управлінських рішень як за центрами управління так і по підприємству в цілому;

**спеціальні:**

1.Здатність використовувати фундаментальні закономірності розвитку сучасних методів забезпечення надійності персоналу у поєднанні з дослідницькими і управлінськими інструментами для здійснення професійної та наукової діяльності.

2.Здатність використовувати теоретичний та методичний інструментарій для діагностики та вирішення існуючих проблем банківської індустрії, та удосконалення можливостей галузі.

3.Здатність застосовувати управлінські навички у сфері раціональної організації управління персоналом, з метою прийняття оперативних і стратегічних управлінських рішень як за центрами управління так і по галузі в цілому

5.Здатність до пошуку, використання та інтерпретації інформації для вирішення професійних і наукових завдань в сфері управління персоналом та забезпечення надійності персоналу..

6.Здатність проаналізувати найважливіші напрямки надійності персоналу, та ступінь їх впливу на управління персоналом підприємства

**Міждисциплінарні зв'язки.** Дисципліна «Сучасні методи забезпечення надійності персоналу» безпосередньо пов'язана з такими курсами загальної економічної підготовки, що викладаються для студентів за напрямком підготовки « Управління фінансово-економічною безпекою», а саме: «Економічна безпека», «Психологія діяльності фахівців з фінансово-економічної безпеки», «Організація та управління майновою та особистою безпекою підприємства», «Корпоративні конфлікти та методи їх подолання», «Управління захистом комерційної таємниці» і «Психологія управління».

### **3. Програма навчальної дисципліни**

#### ***Розділ 1. Сутність забезпечення надійності персоналу***

##### **Тема 1. Персонал, об'єкт управління в системі діяльності підприємства**

Сутність персоналу, необхідність управління персоналом підприємства. Класифікація персоналу. Сутність надійності персоналу, та особливості безпеки. Необхідність і цілі забезпечення надійності персоналу. Формування сучасних систем забезпечення надійності персоналу. Особливості побудови систем надійності персоналу на різних підприємствах у різних країнах.

##### **Тема 2. Політика та методи забезпечення надійності персоналу в системі діяльності підприємства**

Сутність кадрової політики в сфері забезпечення надійності персоналом. Сутність надійності персоналу. Кадрова політика підприємства та її види. Загальні та спеціальні методи управління персоналом. Інформаційне та науково-методичне забезпечення системи управління трудовим потенціалом. Методи інформаційного забезпечення, їх переваги й недоліки. Науково-методичне обслуговування процесів управління і використання трудових ресурсів. Управлінське забезпечення системи управління трудовим потенціалом в Україні. Структура державних, регіональних та галузевих органів управління трудовим потенціалом. Організація взаємодії всіх суб'єктів управління на макроекономічному рівні. Технологія прийняття та реалізації рішень щодо управління трудовим потенціалом на різних рівнях суспільної системи.

### **Тема3. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу**

Якісні зміни праці в ринкових умовах та вимоги до якості трудового потенціалу. Поняття та основні показники загальноосвітнього і професійного рівня трудового потенціалу. Завдання управління з формування загальноосвітнього та професійного рівня трудового потенціалу. Конкуреноспроможність робочої сили та чинники, що її визначають. Освіта як важливий фактор розвитку трудового потенціалу. Зміст, принципи та структура загальної та професійної освіти в Україні. Суть та значення професійної орієнтації. Управління профорієнтацією. Організація підготовки і підвищення кваліфікації робітничих професій. Форми підготовки спеціалістів. Прогнозування професійно-кваліфікаційного попиту на робочу силу та перепідготовка кадрів.

### **Тема 4. Міжнародне співробітництво в управлінні трудовим потенціалом**

Глобалізація, її сутність, розвиток та наслідки і вплив на управління трудовим потенціалом. Вплив міжнародної економічної інтеграції на процеси управління трудовим потенціалом. Вплив глобалізації на ринок праці й соціально-трудова відносини. Міжнародна організація праці (МОП) - координатор міжнародного співробітництва. Підвищення ролі МОП в період посилюючої глобалізації Міжнародні трудові норми. Міжнародна програма зайнятості Стан інтеграції України в міжнародний ринок праці. Робоча сила України за кордоном: кількість, оплата праці, умови праці й перебування. Захист національного ринку праці від негативних тенденцій глобалізації.

### ***Розділ2.Реалізація методів надійності капіталу***

### **Тема 5. Укомплектування підприємства надійним персоналом, та управління рухом персоналу, як забезпечення його надійності**

Наймання та прийом, підбір та розстановка кадрів. Розроблення вимог до кандидатів на вакантні посади. Види джерел набору персоналу, та методи відбору персоналу. Рух персоналу та його види. Компетентність і компетенція персоналу: суть та способи формування.

### **Тема 6. Оцінювання персоналу , планування трудової кар`єри, як складові фактори забезпечення надійності персоналу**

Суть та завдання оцінки персоналу. Методика та методи оцінювання персоналу. Технологія проведення оцінювання персоналу. Трудова кар`єра та її планування на підприємстві. Організація професійного просування працівників та побудова їхньої кар`єри. Кадровий резерв: суть, види та доцільність формування. Планування та розвиток кар`єри фахівців і керівників підприємства.

### **Тема 7. Стимулювання і мотивація персоналу як фактор забезпечення його надійності**

Сутність категорії «економічна активність» та її різновиди. Фактори мотивації економічної активності. Методи мотивації економічної активності. Інтенсивний та екстенсивний аспекти економічної активності. Моделі і засоби мотивації економічної активності населення. Проблеми мотивації економічної активності і використання трудового потенціалу на сучасному етапі .

#### 4. Структура навчальної дисципліни

Назви тематичних розділів і тем	Кількість годин							
	денна форма				заочна форма			
	усього	у тому числі			усього	у тому числі		
		л	практ.	сам. роб.		л	практ.	сам. роб.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Розділ 1. Сутність забезпечення надійності персоналу</b>								
Тема 1. <i>Персонал, об'єкт управління в системі діяльності підприємства</i>	12	2	2	8	13	2	1	10
Тема 2. <i>Політика та методи забезпечення надійності персоналу в системі діяльності підприємства</i>	14	2	2	10	16	1	1	14
Тема 3. <i>Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу</i>	13	2	2	9	16	1	1	14
Тема 4. <i>Міжнародне співробітн</i>	23	2	2	19	24			24

<b>ицтво в управлінні трудовим потенціалом</b>								
Разом за розділом 1	62	8	8	46	69	4	3	62
<b>Розділ 2. Реалізація методів надійності капіталу</b>								
Тема 5. . Укомплектування підприємства надійним персоналом, та управління рухом персоналу, як забезпечення його надійності	20	2	2	16	17	1	2	14
Тема 6. Оцінювання персоналу, планування трудової кар'єри, як складові фактори забезпечення надійності персоналу	19	2	2	15	18			18
Тема7. Стимулювання і мотивація персоналу як фактор забезпечення його надійності	19	2	2	15	16	1	1	14
Разом за розділом 2	58	6	6	46	51	2	3	46

<b>Усього годин</b>	120	14	14	92	120	6	6	108
---------------------	-----	----	----	----	-----	---	---	-----

### 5. Теми лекційних занять

№ теми з/прогр	Назва теми	Кількість годин
1	Персонал, об'єкт управління в системі діяльності підприємства	2
2	Політика та методи забезпечення надійності персоналу в системі діяльності підприємства	2
3	Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу	2
4	Міжнародне співробітництво в управлінні трудовим потенціалом	2
5	Укомплектування підприємства надійним персоналом, та управління рухом персоналу, як забезпечення його надійності	2
6	Оцінювання персоналу, планування трудової кар'єри, як складові фактори забезпечення надійності	2
7	Стимулювання і мотивація персоналу як фактор забезпечення його надійності	2
Разом		14

### 6. Теми практичних занять

№ теми з/прогр	Назва теми	Кількість годин
1	Персонал, об'єкт управління в системі діяльності підприємства	2
2	Політика та методи забезпечення надійності персоналу в системі діяльності підприємства	2
3	Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу	2
4	Міжнародне співробітництво в управлінні трудовим потенціалом	2
5	Укомплектування підприємства надійним персоналом, та управління рухом персоналу, як забезпечення його надійності	2
6	Оцінювання персоналу, планування трудової кар'єри, як складові фактори забезпечення надійності	2
7	<b>Стимулювання і мотивація персоналу як фактор забезпечення його надійності</b>	2
Разом		14

### 7. Самостійна робота

№ теми з/прогр	Назва теми	Кількість годин
	<i>Тема 1</i> Персонал, об'єкт управління в системі діяльності підприємства	
1	Сутність персоналу, сутність надійності персоналом	4
	Необхідність ефективним управлінням персоналом	4



	<i>Тема 2</i> Політика та методи забезпечення надійності персоналу в системі діяльності підприємства	
2	Кадрова політика на підприємстві та її види	5
	Управлінське забезпечення системи управління трудовим потенціалом в Україні	5
	<i>Тема 3</i> Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу	
3	Поняття та основні показники загальноосвітнього і професійного рівня трудового потенціалу	5
	Прогнозування професійно-кваліфікаційного попиту на робочу силу та перепідготовка кадрів	4
	<i>Тема 4</i> Міжнародне співробітництво в управлінні трудовим потенціалом	
4	Особливості політики країн відносно іноземного і транснаціонального банківського капіталу	5
	Глобалізація, її сутність, розвиток та наслідки і вплив на управління трудовим потенціалом	5
	Міжнародні трудові норми	4
	Робоча сила України за кордоном	5
	<i>Тема 5</i> Укомплектування підприємства надійним персоналом, та управління рухом персоналу, як забезпечення його надійності	
5	Характеристика грошово-кредитної політики, її цілі і інструменти	4
	Наймання та прийом працівників на роботу	4
	підбір та розстановка кадрів	4
	Компетентність і компетенція персонал	4
	<i>Тема 6</i> Оцінювання персоналу, планування трудової кар'єри, як складові фактори забезпечення надійності	
6	Суть та завдання оцінки персоналу	5
	Методика оцінювання персоналу	5
	Кадровий резерв: суть, види та доцільність формування	5
	<b><i>Тема</i> Стимулювання і мотивація персоналу як фактор забезпечення його надійності</b>	
7	Сутність категорії «економічна активність» та її різновиди	5
	Методи мотивації економічної активності	5
	Проблеми мотивації економічної активності	5
Разом		92

### 8. Види контролю і система накопичення балів

Система накопичення балів – проста сума всіх балів, які отримано студентом за семестр під час вивчення курсу. Розподіл балів, які отримують студенти, за темами кожного розділу наведено в таблиці:

Види контролю і система накопичення балів

	Вид контрольного заходу	Кількість контрольних заходів	Кількість балів за 1 захід	Усього балів
1	Тестування в системі moodle	2	10	20
2	Контрольне тестування	10	2	20
3	Розв'язок практичних задач	4	1	4

4	Індивідуальне опитування (захист доповідей)	6	1	6
	Контрольна робота	2	5	10
5	Залік	1		40
	<b>Разом</b>	<b>21</b>		<b>100</b>

### КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ СТУДЕНТІВ НА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТТЯХ

Практичні заняття дозволяють студентам набути уміння, передбачені робочою програмою курсу. За кожною темою дисципліни студент отримує бали за індивідуальне опитування, розв'язання вправ і практичних задач, контрольне тестування в кінці кожної теми.

У разі індивідуального опитування (захисту доповідей) бали нараховуються за такою схемою:

- 5 балів – відповідь відзначається повнотою викладення без допомоги викладача. Студент володіє узагальненими знаннями з предмета, аргументовано використовує їх у нестандартних ситуаціях; вміє застосовувати вивчений матеріал для внесення власних аргументованих суджень у практичній педагогічній діяльності.
- Студент має системні, дієві здібності у навчальній діяльності, користується широким арсеналом засобів доказу своєї думки, вирішує складні проблемні завдання; схильний до системно-наукового аналізу та прогнозування явищ; вміє ставити та розв'язувати проблеми.
- 4 бали – відповідь – повна з деякими огріхами, викладена без допомоги викладача. Студент вільно володіє вивченим матеріалом, зокрема застосовує його на практиці; вміє аналізувати і систематизувати наукову та методичну інформацію. Може використовувати загальновідомі доводи у власній аргументації, здатен до самостійного опрацювання навчального матеріалу; виконує дослідницькі завдання, але потребує консультації викладача.
- 3 бали – відповідь відзначаються неповнотою викладення без допомоги викладача. Студент може зіставити, узагальнити, систематизувати інформацію під керівництвом викладача; знання є достатньо повними; вільно застосовує вивчений матеріал у стандартних педагогічних ситуаціях. Відповідь його повна, логічна, обґрунтована, але з деякими неточностями. Здатен на реакцію відповіді іншого студента, опрацювати матеріал самостійно, вміє підготувати реферат і захистити його найважливіші положення.
- 2 бали – відповідь відзначається неповнотою викладення за консультацією викладача. Студент володіє матеріалом на початковому рівні (значну частину матеріалу засвоює на репродуктивному рівні). З допомогою викладача здатен відтворювати логіку наукових положень; має стійкі навички роботи з конспектом, може самостійно оволодіти більшою частиною навчального матеріалу. Може аналізувати навчальний матеріал, порівнювати і робити висновки; відповідь його правильна, але недостатньо осмислена.
- 1 бал – відповідь відзначається фрагментарністю викладення за консультацією викладача або під його керівництвом. Студент володіє навчальним, матеріалом, виявляє здатність елементарно викласти думку.

Студент володіє матеріалом на рівні окремих фрагментів; з допомогою викладача виконує елементарні завдання; контролює свою відповідь з декількох простих речень; здатний усно відтворити окремі частини теми.

За розв'язання вправ і практичних задач бали нараховуються за такою схемою:

- 5 балів – студент правильно розв'язав задачу;
- 4 бали – студент розв'язав задачу з виправленнями, описками, консультаціями;
- 3 бали – студент розв'язав задачу з помилками;

- 2 бали – студент правильно вписав формулу, за якою розв'язується задача та зробив спробу її розв'язання;
- 1 бали – студент правильно вписав формулу, за якою розв'язується задача;
- 0 – студент не розв'язав задачу.

Якщо студент не набрав на практичних заняттях допуск до екзамену, то він має право добирати бали на консультації.

У межах кожного розділу студенти також проходять тестування в системі MOODLE, що дозволяє додатково перевірити теоретичні знання студента. Поточна атестація №1 та №2 складається з теоретичної та практичної частин. Теоретична частина дозволяє перевірити теоретичні знання студента та проводиться у формі тестування в системі MOODLE. Максимальна оцінка, яку студент може отримати за результатом тестування, складає 5 балів.

Тест складається з 50 тестових завдань. Тестове завдання містить 4 відповіді, одна з яких є правильною. За правильну відповідь на одне запитання студент отримує 0,1 бала.

Підсумковий контроль проводиться після закінчення семестру в формі заліку.

Якщо за результатами поточного контролю знань студент отримує менше 35 балів, то до заліку він не допускається.

### КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗАЛІКОВОЇ РОБОТИ

Максимальна оцінка, яку студент може отримати за виконання залікової роботи, становить 40 балів. Залікова робота містить два теоретичні питання, відповідно, одне оцінюється в 10 балів; задачу, яка оцінюється в 10 балів; пояснення суті 5 термінів, кожне з яких оцінюється в 2 бали.

Результат *виконання студентом кожного теоретичного завдання* оцінюється за такою шкалою:

- 10 балів – студент має глибокі, міцні, узагальнені, системні знання з предмета, уміння застосувати знання, творчу, навчальну діяльність та має дослідницький характер, самостійно оцінює різноманітні життєві ситуації, явища, факти, виявляє і відстоює особистісну позицію.
- 8-9 – студент дав неповну відповідь без суттєвих помилок.
- 6-7 – студент дав неповну відповідь з незначними помилками.
- 4-5 – студент отримує у випадку, якщо він відповідає не менше ніж на 30 % питання, зокрема знає тільки визначення понять та в загальних рисах може відповісти на поставлене запитання.
- 2-3 – знання неповні, поверхневі. Студент відновлює основний навчальний матеріал, але недостатньо осмислено, не вміє самостійно аналізувати, робити висновки. Здатний вирішувати завдання за зразком. Володіє елементарними вміннями навчальної діяльності.
- 1 – відповідь студента при відтворенні навчального матеріалу елементарна, фрагментарна, обумовлюється початковим уявленням про предмет вивчення.
- 0 балів – студент не відповів на питання або дав не правильну відповідь.

Результат *розв'язання студентом однієї задачі* оцінюється за такою шкалою:

- 10 балів – студент правильно розв'язав задачу;
- 8-9 балів – студент розв'язав задачу з виправленнями, описками, консультаціями;
- 6-7 балів – студент розв'язав задачу з незначними помилками;
- 5 балів – студент розв'язав задачу з помилками;
- 4 – студент розв'язав задачу з помилками але зрозуміло, що він знає алгоритм вирішення задачі;
- 2-3 бали – студент правильно вписав формулу, за якою розв'язується задача та зробив спробу її розв'язання;
- 1 бал – студент правильно вписав формулу, за якою розв'язується задача;

– 0 – студент не розв'язав задачу.

Результат **розкриття студентом сутності термінів** (2 бали за 1 терміна);

- 1,5 бала: студент дав не повну характеристику терміну без суттєвих помилок або з незначними помилками;
- 1-0,5 бала: студент дав не повну характеристику терміну з суттєвими помилками або зі значними помилками;
- 0 балів: студент не знає визначення терміна.

Студент за бажанням та попереднім погодженням з викладачем може підготувати **індивідуальне завдання**, результат оцінювання виконання якого може бути включено до оцінювання залікової роботи.

У разі виконання студентом індивідуального завдання, результат оцінюється так:

- 20 балів – студент має глибокі, міцні, узагальнені, системні знання з предмета, уміння застосувати знання, творчу, навчальну діяльність та має дослідницький характер, самостійно оцінює різноманітні життєві ситуації, явища, факти, виявляє і відстоює особистісну позицію.
- 16-19 – студент дав не повну відповідь без суттєвих помилок.
- 11-15 – студент дав не повну відповідь з незначними помилками.
- 6-10 – знання неповні, поверхневі. Студент відновлює основний навчальний матеріал, але недостатньо осмислено, не вміє самостійно аналізувати, робити висновки. Здатний вирішувати завдання за зразком. Володіє елементарними вміннями навчальної діяльності.
- 1-5 – відповідь студента при відтворенні навчального матеріалу елементарна, фрагментарна, обумовлюється початковим уявленням про предмет вивчення.
- 0 балів – студент не відповів на питання або дав не правильну відповідь.

### Шкала оцінювання: національна та ECTS

За шкалою ECTS	За шкалою університету	За національною шкалою	
		Екзамен	Залік
A	90 – 100 (відмінно)	5 (відмінно)	Зараховано
B	85 – 89 (дуже добре)	4 (добре)	
C	75 – 84 (добре)		
D	70 – 74 (задовільно)	3 (задовільно)	
E	60 – 69 (достатньо)		
FX	35 – 59 (незадовільно – з можливістю повторного складання)	2 (незадовільно)	Не зараховано
F	1 – 34 (незадовільно – з обов'язковим повторним курсом)		

### 9.Рекомендована література

#### Основна:

1. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. Київ : КНЕУ,

2005. 403 с.

2. Ланченко Є. О. Тимошенко М. М. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл., які навч. за освітньо-проф. прогр. бакалавра галузі знань "Економіка та підприємництво". Ніжин : Лисенко М. М., 2013. 315 с.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / [В. М. Ковальов та ін.] ; за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Ковальова ; Донбас. держ. машинобуд. акад. (ДДМА), Укр. інж.-пед. акад. Краматорськ : ДДМА, 2013. 255 с.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни студ. ден. форми навчання всіх екон. спец. / О. П. Дяків [та ін.] ; за ред. Є. П. Качкана ; Терноп. нац. екон. ун-т. Тернопіль : ТНЕУ, 2013. 283 с.
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / [В. М. Ковальов та ін.] ; за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Ковальова ; Донбас. держ. машинобуд. акад. (ДДМА), Укр. інж.-пед. акад. Краматорськ : ДДМА, 2013. 255 с.
6. Сумцов В.Г., Филиппова І. Г., Балахнін Г. С. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посіб. Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. 511 с.
7. Акмаєв А. І., Зіборов Г. П. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. ; Донбас. держ. техн. ун-т. Алчевськ: ДонДТУ, 2012. 298 с.
8. Акіліна О. В., Ільїч Л. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Київ : Алерта, 2012. 819 с.
9. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / [Л. Л. Кустова та ін.] ; Київ. нац. торг.-екон. ун-т. Київ : КНТЕУ, 2012. 327 с.
10. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / [Г. В. Назарова та ін.] ; за ред. д-ра екон. наук, проф. Г. В. Назарової. Київ : Знання, 2012. 573 с.
11. Козенков Д. Є., Богачова Л. М., Аніщенко Л. О. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.; Нац. металург. акад. України. Донецьк : Акцент, 2012. 256 с.
12. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. для студ. екон. спец. вищ. навч. закл. Нац. ун-т "Львів. політехніка" ; уклад.: д-р екон. наук, проф. Скворцов І. Б. та ін. Львів : ЗУКЦ : Біарп, 2012. 246 с.

#### Додаткова:

1. Управління трудовим потенціалом : монографія / В. С. Пономаренко, В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. М. Салун, та ін. Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. 348 с.
2. Кириллова О.Г., Савина К.С. Трудовой потенциал как экономическая категория. *Общество: политика, экономика, право*. 2014. Вып. № 2. С.24-27.
3. Сідоренко В.В. Джерела формування трудового потенціалу підприємства. *БІЗНЕСІНФОРМ*. 2012. № 10. С. 280-284.
4. Мельник Ю.А. Определение основных факторов, влияющих на изменение трудового потенциала предприятия в рамках оценки стоимости предприятия. *БІЗНЕСІНФОРМ*. 2011. № 3. С. 126-128.
5. Шпак А.А. Теоретико-практическое воззрение к вопросу «О формировании трудового потенциала» (на базе МБУ КСДЦДМ «Истоки»). Теоретическая часть. *Экономическая наука и практика: материалы междунар. науч. конф. (г. Чита, февраль 2012 г.)*. Чита: Издательство Молодой ученый, 2012. С. 139-142.
6. Шпак А.А. Теоретико-практическое воззрение к вопросу «О формировании трудового потенциала» (на базе МБУ КСДЦДМ «Истоки»). Практическая часть. *Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, апрель 2012 г.)*. Санкт-Петербург : Реноме, 2012. С. 165-167.
7. Ноздрин А. В. Анализ трудового потенциала. *Молодой ученый*. 2014. № 4.2. С. 137-141.

8. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие Новосибирск: 1999. 312 с. [Электронный ресурс]. URL : <http://www.smartcat.ru/Personnel/HumanResourcesEnterpriseA.shtml>
9. Полоус О.В. Управління формуванням трудового потенціалу на стадіях розвитку підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2014. Вип. 5. Ч. 2. С. 246-249.

**Інформаційні ресурси:**

1. Міністерство соціальної політики України . URL : <http://www.mlsp.gov.ua>
2. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. URL : <http://www.me.gov.ua/>
3. Державний комітет України з питань регуляторної політики і підприємництва. URL : [www.dkpr.gov.ua](http://www.dkpr.gov.ua)
4. Державна податкова адміністрація України. URL : [www.sta.gov.ua](http://www.sta.gov.ua)
5. Пенсійний фонд України. URL : [www.pfu.gov.ua](http://www.pfu.gov.ua)
6. Державний комітет статистики України. URL : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
7. Офіційний сайт законодавства України. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws>

Погоджено \_\_\_\_\_  
з навчальним відділом  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_