

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ**

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ З ПІДГОТОВКИ, ОФОРМЛЕННЯ, ЗАХИСТУ ТА ОЦІНЮВАННЯ КУРСОВОЇ РОБОТИ

здобувачів вищої освіти **першого (бакалаврського) рівня**
галузі знань **07 «Управління та адміністрування»**
спеціальності **073 «Менеджмент»**
освітньо-професійної програми **«Управління персоналом»**

ТЕРНОПІЛЬ – 2025

Методичні рекомендації з підготовки, оформлення, захисту та оцінювання курсової роботи для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти галузі знань **07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Управління персоналом»,** Тернопіль.

Укладачі:

Ольга ДЯКІВ, канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ;

Світлана ПРОХОРОВСЬКА, канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ;

Андрій КОЦУР, канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ;

Віктор ОСТРОВЕРХОВ, канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ;

Рецензенти:

Аліна ЖУКОВСЬКА, д-р. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ;

Тетяна КУЛЬЧИЦЬКА, інспектор з кадрів підприємство – Товариство з обмеженою відповідальністю «Наша птиця»

Затверджено на засіданні кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, протокол №2 від 28 серпня 2025 року.

ЗМІСТ

1. МЕТА КУРСОВОЇ РОБОТИ.....	4
2. ПРОГРАМНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ.....	4
3. ВИБІР ТЕМИ КУРСОВОЇ РОБОТИ І СКЛАДАННЯ ПЛАНУ	5
4. ЕТАПИ ПІДГОТОВКИ КУРСОВОЇ РОБОТИ.....	6
5. ДОБІР ПОТРІБНОЇ НАУКОВОЇ ЛІТЕРАТУРИ ТА ДЖЕРЕЛЬНОЇ БАЗИ .	6
6. СКЛАДАННЯ КОНСПЕКТІВ І ВИПИСОК, ОБРОБКА СТАТИСТИЧНИХ МАТЕРІАЛІВ	7
7. ЗАГАЛЬНІ ВИМОГИ ДО КУРСОВОЇ РОБОТИ.....	8
8. СТРУКТУРА І ЗМІСТ КУРСОВОЇ РОБОТИ	8
9. ОФОРМЛЕННЯ КУРСОВОЇ РОБОТИ.....	12
10. РЕЦЕНЗУВАННЯ І ЗАХИСТ КУРСОВОЇ РОБОТИ.....	14
11. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПРИ ВИКОНАННІ ТА ЗАХИСТІ КУРСОВОЇ РОБОТИ	14
11. ПЕРЕЛІК ТЕМ КУРСОВИХ РОБІТ.... Помилка! Закладку не визначено.	
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	20
ДОДАТКИ.....	31

1. МЕТА КУРСОВОЇ РОБОТИ

Курсова робота є важливою та ефективною формою організації самостійної роботи здобувачів.

Мета курсової роботи – перевірка рівня засвоєння здобувачами теоретичних знань і практичних навичок, які вивчалися у курсах «Менеджмент персоналу», «Ринок праці і зайнятість», «Управління командами». Виконання курсової роботи дає змогу перевірити готовність здобувачів, до самостійної науково-дослідної роботи. Підготовка до її виконання передбачає глибоке засвоєння теоретичного матеріалу вище вказаних курсів згідно з рекомендованою літературою, зібрати, узагальнити і проаналізувати відповідно до вибраної теми первинні дані підприємства, організації тощо.

Виконання курсової роботи дає можливість здобувачеві навчитися самостійно працювати з різними інформаційними джерелами, реферувати матеріали періодичної літератури, глибше вивчити основні проблеми менеджменту персоналу, питання кадрової політики, мотивації та стимулювання праці, проблеми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів усіх категорій працівників підприємства, організовувати спільну діяльність членів команди, розробляти та приймати командні рішення і на підставі цього розробляти самостійні теоретичні і практичні заходи, пропозиції та прогнози.

Опрацювавши певне коло питань для написання курсової роботи дає змогу здобувачу оволодіти знаннями та вміннями, отримати певні **компетентності** розв'язувати завдання практичного характеру, що відображає підготовленість майбутнього фахівця працювати за фахом на первинних посадах під керівництвом досвідчених професіоналів чи керівників.

2. ПРОГРАМНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Основними програмними результатами навчання є:

ЗК4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК5. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

ЗК 8. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.

ЗК 9. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

ЗК10. Здатність до проведення досліджень на відповідному рівні.

ЗК12. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК15. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів

ЗК16. Здатність ухвалювати рішення та діяти, дотримуючись принципу неприпустимості корупції та будь-яких інших проявів недоброчесності.

СК1. Здатність визначати та описувати характеристики організації

СК5. Здатність управляти організацією та її підрозділами через реалізацію функцій менеджменту

СК7. Здатність обирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту

СК8. Здатність планувати діяльність організації та управляти часом

СК11. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління.

ПРН1. Знати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського суспільства, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.

ПРН3. Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства.

ПРН4. Демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень.

ПРН5. Описувати зміст функціональних сфер діяльності організації.

ПРН6. Виявляти навички пошуку, збирання та аналізу інформації, розрахунку показників для обґрунтування управлінських рішень

ПРН7. Виявляти навички організаційного проектування.

ПРН8. Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації.

ПРН9. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи.

ПРН10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації.

ПРН11. Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації.

ПРН12. Оцінювати правові, соціальні та економічні наслідки функціонування організації.

ПРН13. Спілкуватись в усній та письмовій формі державною та іноземною мовами.

ПРН 14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації.

ПРН 15. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.

ПРН16. Демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним.

ПРН 17. Виконувати дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера

3. ВИБІР ТЕМИ КУРСОВОЇ РОБОТИ І СКЛАДАННЯ ПЛАНУ

Перший етап виконання курсової роботи – вибір теми дослідження. Орієнтовна тематика курсових робіт включає три напрямки «Менеджмент персоналу», «Ринок праці і зайнятість», «Управління командами» . Здобувач може запропонувати та обрати тему курсової роботи, якої немає у наведеному переліку, попередньо узгодивши її з викладачем. Без погодження з викладачем вільний вибір теми не дозволяється, оскільки пропонується тема може не відповідати тематичному спрямуванню вибраних дисциплін.

Вибираючи тему курсової роботи, доцільно враховувати професійну

орієнтацію здобувача на певний напрям економічної діяльності, особисті плани щодо поглибленого вивчення окремих актуальних питань курсів, можливість використання матеріалів підприємств, організацій та установ з вибраного напрямку дослідження, наявність достатньої кількості літературних джерел з основних та дисциплін.

На основі вивчення нормативних документів, статистичних даних, спеціальної літератури, консультацій з викладачем здобувач складає попередній, а потім деталізований план курсової роботи, який впродовж подальшої роботи може доповнюватися і уточнюватися.

План визначає структуру, зміст, логічний взаємозв'язок частин роботи. З плану видно, наскільки глибоко здобувач вивчив матеріал обраної теми і зміг виділити з нього головне, суттєве.

Правильно складений план свідчить про розуміння теми дослідження загалом і окремих її частин, зокрема. План роботи та його основні положення необхідно узгоджувати з викладачем, який веде курс, чи з науковим керівником роботи. Структура плану повинна вказувати на дослідницьку спрямованість роботи і відповідати вимогам, які ставляться до неї. Не слід перевантажувати план великою кількістю питань (достатньо 4-6), оскільки це призведе до поверхового висвітлення матеріалу. Зразок складання плану курсової роботи поданий в додатку Б.

Після складання деталізованого плану здобувач може починати написання чорнового варіанту вступу і теоретичної частини курсової роботи.

Для орієнтованості здобувачів щодо вибору теми та її послідовного виконання подаються завдання, в яких зазначені основні питання, які потрібно з'ясувати при написанні курсової роботи. Вони можуть бути взяті за основу при складанні її плану.

4. ЕТАПИ ПІДГОТОВКИ КУРСОВОЇ РОБОТИ

Для глибокого і всебічного вивчення наукової літератури і фактичного матеріалу з обраної теми, проведення аналізу даних і творчого висвітлення усіх аспектів теми необхідно, поряд з вивченням курсів «Менеджмент персоналу», «Ринок праці і зайнятість», «Управління командами», рівномірно впродовж навчального року розподілити час для самостійної роботи над окремими розділами курсової роботи.

Підготовка курсової роботи включає такі етапи: вибір теми; вивчення теоретико-методологічних і практичних проблем; складання попереднього плану; добір літературних джерел і фактичного первинного матеріалу; консультації з науковим керівником: уточнення та затвердження плану роботи; написання та оформлення курсової роботи, передача її на кафедру для рецензування і, за необхідності доопрацювання після рецензії; захист.

5. ДОБІР ПОТРІБНОЇ НАУКОВОЇ ЛІТЕРАТУРИ ТА ДЖЕРЕЛЬНОЇ БАЗИ

Після обрання теми та її реєстрації на кафедрі необхідно ознайомитися з

наявною в бібліотеках бібліографією. Необхідно врахувати, що бібліографія постійно поновлюється науковими працями, монографіями, часописами та газетними статтями. Тому здобувач, насамперед, за допомогою бібліографа, а згодом самостійно, повинен навчитися добирати літературу та спеціальні матеріали до обраної ним теми. Варто широко користуватися електронним ресурсом бібліотеки ЗУНУ, систематичними каталогами, де книги з кожної галузі знань зібрані у спеціальних відділах. Якщо відоме прізвище автора, то видання потрібно шукати за допомогою алфавітного покажчика літератури.

Особлива увага звертається на першоджерела стосовно теми, періодичні видання (газети, журнали), наукові статті, передовий вітчизняний та зарубіжний досвід, методичні розробки Міністерства економіки України і статистичні збірники.

Необхідно звертати увагу на рік видання літературного джерела, користуватися тільки новими виданнями та останніми редакціями нормативних актів. Це дасть змогу не використовувати в роботі застарілих положень та ідей.

Значну інформаційну цінність має статистичний матеріал, який публікується в спеціальних виданнях Міністерства статистики України, Міністерства економіки України та періодичних виданнях.

6. СКЛАДАННЯ КОНСПЕКТІВ І ВИПИСОК, ОБРОБКА СТАТИСТИЧНИХ МАТЕРІАЛІВ

Опрацьовуючи наявну джерельну базу здобувачі повинні обов'язково (робити виписки) звертати увагу на ті ідеї, судження, підходи, положення, що потрібні для розкриття обраної теми дослідження. Виписки краще робити не в зошиті, а на окремих картках з одного боку. Вгорі картки чи окремого аркуша треба зазначити, з якого джерела зроблено виписку, вказавши всі вихідні дані книжки (прізвище та ініціали автора, повна назва, місце видання, видавництво, рік видання, сторінки). Це згодом буде потрібно для посилань у тексті курсової роботи на використану літературу і складання її списку, що наводиться в кінці тексту.

Виписки бажано робити у власному викладі, а не переписувати з книги. Однак, у випадках, коли здобувач вважає, що якийсь місце з даної книги чи статті буде наведено у курсовій роботі як цитату, то її в конспекті беруть у лапки і обов'язково зазначають сторінку джерела.

Весь зібраний матеріал у вигляді виписок, цитат, викладу власних думок, таблиць, ілюстрацій бажано розподілити по окремих питаннях або розділах курсової роботи, збираючи їх в окремі папки.

Збирати та опрацьовувати первинні та відомчі матеріали доцільно лише після складання плану курсової роботи і попереднього вивчення літературних джерел.

Зібрані статистичні дані, документи первинної звітності необхідно вивчити та проаналізувати. Після відповідного ретельного опрацювання наявної джерельної бази, вивчення та аналізу первинних матеріалів можна приступати до написання курсової роботи.

7. ЗАГАЛЬНІ ВИМОГИ ДО КУРСОВОЇ РОБОТИ

У курсовій роботі здобувач, повинен ґрунтовно розкрити зміст обраної теми дослідження, продемонструвати знання законодавчої та нормативно-правової бази, наукових літературних джерел з даної проблеми.

Зміст теоретичного розділу курсової роботи має відповідати сучасному рівню розвитку економічної науки в умовах цифрової економіки.

Висвітлення актуальних проблем менеджменту персоналу слід супроводжувати аналізом статистичних даних підприємств, прикладами з теорії і практики господарювання. Необхідно також виявити уміння зіставляти різні підходи до вирішення тих чи інших проблем, самостійно робити висновки на основі вивченої літератури, зібраного, опрацьованого і узагальненого фактичного матеріалу.

Зміст роботи повинен відповідати плану, який розкриває тему дослідження, його структуру і логіку.

8. СТРУКТУРА І ЗМІСТ КУРСОВОЇ РОБОТИ

Робота повинна мати чітку і логічну структуру, складовими якої є короткий вступ, основна частина та висновки.

Вступ має бути коротким за формою, але змістовним. У ньому необхідно обґрунтувати актуальність теми, аналіз останніх досліджень та наукових праць, розкрити її мету та завдання, об'єкт, предмет дослідження, зробити короткий огляд висвітлення досліджуваної проблеми в науковій літературі, визначити питання, що вимагають вирішення, обрати методологію дослідження, вказати джерела отримання інформації (служби зайнятості чи підприємства, на прикладі якого виконується курсова робота), структура курсової роботи.

Основна частина роботи (2-3 питання) передбачає ґрунтовне розкриття сутності проблеми. Умовно основну частину роботи можна поділити на теоретичну, аналітичну та висновки.

При написанні теоретичної частини роботи необхідно використовувати матеріали літературних джерел. Поряд з нормативними документами, статистичними даними необхідно використовувати наявну джерельну базу (монографії, брошури, газетні та журнальні статті. На всі ці матеріали потрібно робити посилання за встановленою формою. У теоретичній частині, обсяг якої не повинен перевищувати 30-35% усієї роботи, повинні бути розглянуті всі аспекти обраної теми.

Варто зазначити, що здобувач може зіткнутися з такою ситуацією, коли в економічній науковій літературі немає єдиного підходу з досліджуваних питань. У цьому випадку слід навести думки кількох авторів, дати критичну оцінку їх точок зору та викласти власні погляди з даного питання. Це допоможе більш глибоко засвоїти матеріал.

Підставою при вдосконаленні досліджуваних питань є аналітична частина, обсяг якої не повинен перевищувати 35-40% усієї роботи. Здобувач має визначити, який фактичний матеріал діяльності організації, підприємства слід зібрати для аналізу досліджуваних питань. На цьому

етапі потрібно також встановити кількість і зміст необхідних аналітичних таблиць, схем, графіків тощо.

У третій частині роботи здобувач має розробити рекомендації, заходи щодо удосконалення досліджуваних питань, ґрунтуючись на аналізі і висновках, поданих в аналітичній частині. Рекомендації можуть бути вироблені здобувачем як самостійно, так і з врахуванням та узагальненням передового досвіду, висвітленого у наукових літературних джерелах. Однак рекомендації повинні мати практичну цінність бути обґрунтованими, реальними.

У висновках треба подати рекомендації з усіх аспектів досліджуваної теми, а також розрахунки щодо ефективного управління персоналом на підприємстві.

У висновках (на двох-трьох сторінках) необхідно узагальнити виклад найважливіших теоретичних положень, результатів аналізу і вироблених рекомендацій.

У списку використаної літератури джерела слід подати у такій послідовності: **в алфавітному порядку** автори монографій, брошур, законодавчі та нормативно-правові акти, статті у фахових виданнях, матеріали міжнародних науково-практичних конференцій тощо.

Громіздкі допоміжні чи довідкові таблиці і схеми слід винести у додатки. Оформлення змісту курсової роботи подано в додатку В.

ПРИКЛАДИ ОФОРМЛЕННЯ БІБЛІОГРАФІЧНОГО ОПИСУ У СПИСКУ ДЖЕРЕЛ

Характеристика джерела	Приклад оформлення
Законодавча та нормативно-правова база	<p>1. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020». URL : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5/2015</p> <p>2. Кодекс законів про працю (остання редакція) від 20. 06. 2024: Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text</p> <p>3. Конвенції і рекомендації МОП. URL: https://www.fpsu.org.ua/konventsiji-rekomendatsiji-mop.html</p> <p>4. Конституція України. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%E2%96-%E2%F0</p> <p>5. Про оплату праці: Закон України від 24. 03. 1995. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0</p>

Книги: Один автор	<p>1. Монастирський Г.Л. Теорія організації: підручник. 2-е видання, допов. й перероб. Тернопіль: ЗУНУ, 2020. 329 с.</p> <p>2. Савченко А. Розвиток персоналу: підруч. 2-е вид., перероб. і доп. К.: КНЕУ, 2015. 505 с.</p> <p>3. Білорус, Т. В. Управління персоналом: навч. посіб. К.: Ліра-К, 2021. 320 с.</p>
Два автори	<p>1. Дяків О., Островерхов В. Управління персоналом: навч. метод. посіб. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 288с. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/33638</p> <p>2. Лугова В. М., Голубєв С. М. Основи самоменеджменту та лідерства: навчальний посібник. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 212 с.</p> <p>3. Колот А.М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент. Київ, 2014. 479 с.</p>
Три автори	<p>1. Микитюк П., Брич В., Федірко М. Методичні підходи до стратегічного управління діяльністю підприємства: моногр. URL: http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/26884/1.</p> <p>2. Шевчук В., Скороходов В., Жуковська К. Управління сучасним офісом (офіс-менеджмен): навч. посіб.: Професіонал, 2018. 184 с. URL: http://library.tneu.edu.ua/images/stories/zmist/2018/літ_у/</p>
Чотири автори	<p>1. Шкільняк М.М., Овсянюк – Бердадіна О.Ф., Крисько Ж.Л., Демків І.О. Менеджмент: підручник. Тернопіль: ЗУНУ, 2022. 258 с. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/46199/1/ManagementPD_V5_1.11.22.pdf</p> <p>2. Управління конфліктами. Текст лекцій : навч. посіб. Г. В. Жаворонкова, О. М. Скібіцький, Т. В. Сівашенко, О. І. Туз. Київ : Кондор, 2021. 171 с.</p> <p>3. Трансформація системи управління персоналом підприємств : моногр. В. Я. Брич, О. В. Борисяк, Л. Й. Білоус, Н. А. Галиш. Тернопіль : Економічна думка ТНЕУ, 2020. 212 с. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/38595</p>
П'ять і більше авторів	<p>1. Менеджмент персоналу : навч.-методич. посіб. Дяків О. П., Коцур А. С., Островерхов В. М., Надвичний С. А., Шкільняк М. М., Шушпанов Д. Г. за заг. ред. М. М. Шкільняка Тернопіль, 2022. 334 с. URL:</p>

	http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/48102
Без автора	<p>1. Менеджмент персоналу: підруч. за заг. ред. проф. В. Брича. Тернопіль: ЗУНУ, 2023. 640 с. URL: http://surl.li/jrmaKr.</p> <p>2. Людський капітал в інноваціях, адаптації, потенціалі макро- та мікрорівнях: моногр. за ред. М. М. Шкільняка, Д. Павліци, А. М. Турила. Тернопіль : Крок, 2022. 610 с. URL: : http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/45017. - ISBN 4149-4993-8319-3958</p>
Частина видання: матеріали конференцій (тези, доповіді) Один автор	<p>1. Дяків О. Стратегія управління талантами в організації. Матеріали доповідей IV Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах сучасних викликів. Тернопіль, ЗУНУ. 2023. С. 123-124.</p> <p>2. Дяків О. П. Використання інноваційних технологій в управлінні персоналом. <i>Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України</i>. 2022. Вип. № 27. Тернопіль. Економічна думка. С. 49-57.</p> <p>3. Прохоровська, С. А. Мотивація персоналу підприємств в умовах сучасних викликів. <i>Трансформаційна економіка</i>. № 2 (02). 2023. С. 45-48.</p>
Два автори	<p>1. Демків І.О., Августин Р.Р. Стратегічне управління прибутком як інструмент забезпечення економічної безпеки підприємства. <i>Вісник Хмельницького національного університету. Серія: економічні науки</i>, Хмельницький, 2022, № 5 Том 1 (310), с. 126-130. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/?p=14369</p> <p>2. Крисько Ж.Л., Скишляк О.А. Важливість неформальних комунікацій в управлінні бізнесом. <i>Інфраструктура ринку. Електронне наукове фахове видання</i>. Випуск № 32. Одеса, 2019. С. 131-136. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2019/32_2019_ukr/21.pdf</p>
Три автори	<p>1. Дяків О.П., Шушпанов Д.Г., Пошелюжний В. Розвиток економіки знань в організації, яка самонавчається. <i>Вісник Тернопільського національного економічного університету</i>, 2020. Вип.№ (1) 95. С. 113-125.</p> <p>2. Кравчук О. І., Варіс, І. О., & Рубель, К. О. Цифровізація менеджменту персоналу: концептуальні</p>

	<p>аспекти та тенденції. <i>Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління</i>, (12). 2024 . URL: https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2024-12-07-04/2024-12-07-04</p> <p>3. Лопушняк Г.С., Шандар А.М., Милянник Р.В. Освітні траєкторії формування цифрових компетентностей. <i>Галицький економічний вісник</i>. 2023. №3. С. 19-30. URL: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2023.03.019</p>
Дисертації	<p>1. Жуковська А.Ю. Доктрина управління інклюзивним розвитком національної економіки дис. д-ра екон. наук : спец. 08.00.03. Західноукраїнський національний університет. Тернопіль. 2024. 459 с.</p> <p>2. Близнюкова І. В. Економічні методи управління реструктуризацією підприємств : дис. канд. екон. наук : 08.00.05. Одеський національний університет. Одеса, 2014. 163 с.</p>
Автореферати дисертацій	<p>1. Бречко О.В. Цифрова трансформація як атрактор розвитку економіки України. автореф. дис. докт. наук : 08.00.03. Західноукраїнський національний університет. 2024. 44 с.</p> <p>2. Демків І.О. Управління гнучкістю підприємств спиртової промисловості: автореф. дис. канд. екон. наук : 08.00.04 . Тернопільський національний економічний університет. Тернопіль. 2015. 20 с.</p>
Електронні ресурси	<p>1. Наконечна Т. В. Формування цінності для споживачів. <i>Економічний вісник НТУУ «КПІ»</i>. URL: http://economy.kpi.ua/uk/node/391</p> <p>2. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua</p>

9. ОФОРМЛЕННЯ КУРСОВОЇ РОБОТИ

Текст курсової роботи має бути надрукований на комп'ютері через 1,5 інтервали з одного боку стандартного аркуша білого паперу форматом А–4 (210–297 мм.). На сторінці розміщується 30 рядків по 60–64 знаки в кожному. Розміщувати текст курсової роботи слід таким чином, щоб залишилися поля:

- від лівого боку – 25 мм.,
- правого – не менше, ніж 10 мм.;
- зверху – 20 мм.,
- знизу – 20 мм.

Обсяг курсової роботи – 25-30 сторінок з одного боку стандартного листа білого паперу форматом А-4 (210-297 мм) з урахуванням таблиць, схем, графіків.

Робота починається з титульного листа, який має єдину форму (додаток

А).

На першій сторінці курсової роботи треба помістити затверджений науковим керівником план, а також зміст з повним найменуванням питань, що розглядаються, і зазначенням сторінок, на яких вони розміщені.

Нумерація сторінок курсової роботи повинна бути наскрізною. Вона виконується арабськими цифрами зверху правого боку на сторінці. На титульному листі номер сторінки не проставляється.

Заголовки розділів основної частини потрібно розташовувати в окремих рядках, починати з абзацу, використовуючи прописні букви, не підкреслювати, крапка в кінці заголовка не ставиться.

Переноси слів у заголовках не допускаються. Ілюстративний матеріал (схеми (додаток Д) , діаграми (додаток Г), розташовуються безпосередньо після тексту, в якому він згадується вперше, або на наступній сторінці.

На всі ілюстрації необхідно робити посилання. Ілюстрації позначаються словами Рис. нумеруються послідовно арабськими цифрами в межах розділу, назву пишуть під ілюстрацією.

При перенесенні ілюстрації на наступну сторінку, назву розміщують на першій сторінці, а на кожній наступній вказують Продовження рис. __ Цифровий матеріал повинен оформлятися таблицею. Таблицю розміщують після першого посилання на неї в тексті.

У тексті мають бути посилання на всі таблиці. Таблиця повинна бути розміщена вздовж сторінки.

Таблиці мають бути уніфіковані за формою, а цифрова інформація – правильною. Усі таблиці треба нумерувати. Праворуч від тематичного заголовка 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 1.5 (п'ята таблиця першого розділу). Заголовок таблиці починається з великої літери і розміщується нижче від слова **Таблиця**. Кожна таблиця має тематичний заголовок, що відображає її зміст (додаток Е).

При перенесенні таблиці на наступну сторінку в правому верхньому куті цієї сторінки слід писати : **Продовження таблиці №__**.

Формули необхідно виділяти з тексту в окремому рядку. Формули повинні мати наскрізну нумерацію арабськими цифрами. Номер формули потрібно брати в дужки і розташовувати на полях справа.

Таблиця _____

номер

Заголовок таблиці

Головка таблиці	Заголовок таблиці					Заголовки граф
						Заголовки підграф
Р						
Я						
Д						
К						

И						
	Боковик таблиці	Гр	а	ф	и	

Думки різних авторів з питань, які розглядаються у курсовій роботі, можна передати своїми словами або цитатою. Текст цитати повинен точно відповідати джерелу, з якого вона взята. Посилання на джерела літератури слід вказувати порядковим номером джерел з зазначенням сторінки і виділяти квадратними дужками, наприклад [26, с. 15], де 26 –номер джерела у списку використаної літератури, 15- номер сторінки.

Робота має бути зброшурована у твердій обкладинці (папці).

Завершену роботу здобувач подає на кафедру менеджменту, публічного управління та персоналу згідно з строками за навчальним графіком.

10. РЕЦЕНЗУВАННЯ І ЗАХИСТ КУРСОВОЇ РОБОТИ

Курсову роботу рецензує викладач кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу. У рецензії відзначаються позитивні сторони і недоліки. При позитивній оцінці робота допускається до захисту. Якщо у роботі порушені вимоги, її повертають для доопрацювання. До повторної роботи обов'язково додається рецензія на перший варіант.

Дата і час захисту курсової роботи встановлюється кафедрою. Захист здобувачем курсової роботи проходить на засіданні комісії кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу .

При захисті роботи здобувач повинен розкрити актуальність, зміст теми, продемонструвати знання теоретичних і практичних аспектів проблеми і літератури з даної теми, обґрунтувати свої пропозиції, відповісти на задані питання. Після захисту курсова робота оцінюється за 100 бальною шкалою Оцінка виставляється в екзаменаційну відомість і залікову книжку здобувача. Якщо здобувач отримав оцінку "незадовільно", він повинен обрати нову тему курсової роботи, затвердити її план, виконати і здати на рецензію.

11. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПРИ ВИКОНАННІ ТА ЗАХИСТІ КУРСОВОЇ РОБОТИ

Підсумкова оцінка за курсову роботу виставляється з урахуванням попередньої обґрунтованої оцінки наукового керівника з ваговим коефіцієнтом 0,6 (60 %) та результатів захисту 0,4 (40 %). Оцінка наукового керівника виставляється на основі критеріїв:

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

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

за темою курсової роботи.

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

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

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

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

Оцінювання курсової роботи

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

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

Оцінка «Задовільно» виконаною вважається робота, в якій:

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

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

- роботу представлено на кафедрі (на перевірку керівнику) для рецензування з порушенням термінів, встановлених кафедрою;
- роботу написано на тему, що не включена до переліку тем курсових робіт;
- роботу виконано несамоостійно;
- структура і логіка побудови плану роботи не відповідає вимогам та темі роботи;
- курсова робота не відповідає встановленим вимогам щодо оформлення робіт.

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

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

ПЕРЕЛІК ТЕМ КУРСОВИХ РОБІТ ЗІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ

1. Інструменти управління робочим часом в умовах воєнного стану.
2. Психологічні методи управління робочим часом та ефективністю праці в умовах воєнного стану.
3. Інформаційно-комунікативне забезпечення процесу прийняття управлінських рішень.
4. Управління комунікаціями в умовах кризи.
5. Внутрішні комунікації у віддалених командах: виклики та рішення
6. Роль лідера в побудові ефективних внутрішніх комунікацій
7. Вплив цифрових технологій на психологічний клімат в організації
8. Цифрова грамотність працівників як фактор успішної комунікації
9. Комунікативні та культурні бар'єри в кроскультурних організаціях.
10. Управління кризовими комунікаціями в організації.
11. Комунікаційна стратегія організації в умовах змін і невизначеності.
12. Мотиваційні комунікації в командній роботі організації.
13. Інноваційні комунікативні технології в організації.
14. Неформальні комунікації в організаційній культурі організації.
15. Комунікативний менеджмент в умовах дистанційної роботи.
16. Культура спілкування в команді під час дистанційної роботи.
17. Цифрова трансформація та її вплив на корпоративну культуру
18. Цифрові платформи як інструмент підтримки корпоративної культури
19. Цифрова етика як частина сучасної корпоративної культури
20. Вплив діджиталізації HR-процесів на корпоративну культуру та взаємодію в команді
21. Онлайн-інструменти управління дистанційною роботою персоналу.
22. Емоційна компетентність лідера в організації.
23. Емоційний інтелект лідера в умовах комунікативної кризи.
24. Менеджмент емоційного інтелекту працівників організації.

- 25.Боротьба із професійним вигоранням працівників організації.
- 26.Моделі лідерства у кризовий період.
- 27.Підготовка цифрових лідерів: освіта, програми розвитку, самоосвіта
- 28.Жінки в цифровому лідерстві: можливості та бар'єри
- 29.Цифрове лідерство та управління віддаленими командами
- 30.Командна робота колективу організації в умовах військового стану.
- 31.Лідерство в цифрових командах: нові вимоги до керівників
- 32.Психологічні аспекти роботи в цифровій команді
- 33.Віртуальні команди: особливості комунікації, координації та контролю
- 34.Цифрові навички як основа успішної командної роботи в онлайн-середовищі
- 35.Діагностика та розвиток високоефективних команд.
- 36.Організація та методи роботи керівника з підлеглими в умовах кризи.
- 37.Моделі цифровізації систем HR-менеджменту організацій.
- 38.Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів
- 39.Цифрова культура в HR: нові компетенції та цифрова грамотність HR-фахівця
- 40.Розвиток цифрових компетенцій як стратегічний пріоритет сучасної організації
- 41.Роль HR-служби у формуванні цифрових компетенцій персоналу
- 42.Вплив цифрових компетенцій на кар'єрний ріст та конкурентоспроможність працівника
- 43.Впровадження штучного інтелекту в HR-процеси
- 44.Цифрові технології управління персоналом підприємства.
- 45.Цифрові інструменти командної роботи в організації.
- 46.Стратегічне кадрове планування в умовах цифровізації.
- 47.Цифрові технології менеджменту персоналу.
- 48.Інструменти штучного інтелекту в роботі кадрової служби підприємства.
- 49.Впровадження електронного кадрового діловодства на підприємстві.
- 50.Інноваційні моделі оцінки ефективності працівників організації.
- 51.Інноваційні методи адаптації нових працівників до роботи в організації.
- 52.Інноваційні HR-технологій в системі управління персоналом підприємства.
- 53.Цифровізація кадрового обліку в системі кадрового діловодства підприємства.
- 54.Електронний документообіг у кадровому діловодстві: правові та технічні аспекти
- 55.Цифровізація кадрового діловодства: сучасний стан і перспективи розвитку
- 56.Цифровий підпис у кадровому діловодстві: застосування та правові аспекти
- 57.Рекрутинг та адаптація персоналу в умовах цифровізації.
- 58.Методи нематеріальної мотивації персоналу організації.
- 59.Інноваційні технології нематеріальної мотивації працівників в умовах невизначеності.

60. Інструменти оцінки задоволеності працівників системою мотивації праці на підприємстві.
61. Ефективність нематеріальних методів мотивації для працівників різного віку.
62. Інноваційні підходи до мотивації працівників у цифрову епоху
63. Мотивація персоналу в умовах дистанційної та гібридної роботи
64. Індивідуалізація мотиваційних програм: сучасний підхід до управління персоналом
65. Мотивація молодих працівників (покоління Z): нові виклики для роботодавців
66. Оцінка ефективності мотиваційної системи в організації
67. Адаптація компенсаційного пакету до економічних змін і кризових ситуацій на підприємстві.
68. Впровадження гнучких схем винагород в систему управління персоналом підприємства.
69. Проектування систем підбору та адаптації персоналу в кризових умовах.
70. Аналіз та оптимізація організаційної структури підприємства.
71. Стратегічне планування людських ресурсів в умовах невизначеності.
72. Система комунікацій в організації в умовах кризи.
73. Оцінка ефективності HR-проектів у воєнний час.
74. Планування діяльності персоналу підприємства в умовах кризи.
75. SWOT-аналіз кадрових процесів організації в умовах кризи.
76. Соціальна відповідальність підприємства в умовах кризи.
77. Інструменти вирішення конфліктів в віртуальних командах.
78. Управління стресом працівників у конфліктних ситуаціях.
79. Розвиток емоційного інтелекту та формування навичок управління стресом працівників організації.
80. Технології та інструменти розвитку персоналу підприємства.
81. Стратегічне планування розвитку персоналу в умовах невизначеності.
82. Стратегічне планування розвитку персоналу в умовах кризи.
83. Система мотивації працівників підприємства в умовах військового стану.
84. Система мотивації працівників підприємства в умовах невизначеності.
85. Психологічні наслідки війни та їх вплив на мотивацію працівників.
86. Навчання та розвиток персоналу в умовах військового стану.
87. Розвиток емоційного інтелекту та ефективне управління конфліктами на підприємстві.
88. Компетентнісний підхід до оцінки персоналу підприємства.
89. Ассесмент-центр як метод комплексної оцінки персоналу організації.
90. Розробка та впровадження системи оцінки персоналу в організації.
91. Інноваційні технології навчання персоналу в умовах воєнного стану.
92. Цифровізація ринку праці та її вплив на внутрішню міграцію населення.
93. Адаптація мігрантів до цифрового ринку праці
94. Міграція робочої сили в умовах цифрової трансформації ринку праці.
95. Динаміка робочої сили в умовах війни.
96. Цифровізації та рівень безробіття в різних секторах економіки.

97. Цифрові інструменти перекваліфікації працівників в умовах сучасних викликів.
98. Розвиток цифрових професій в умовах військового стану.
99. Розвиток цифрового підприємництва як спосіб самозайнятості в умовах кризи.
100. Психологічна підтримка та ментальне здоров'я працівників цифрової сфери під час війни.
101. Державна політика підтримки цифрового ринку праці в умовах кризи.
102. Професії майбутнього в умовах цифрової трансформації ринку праці
103. Цифрова зайнятість молоді: нові можливості працевлаштування у віртуальному середовищі
104. Цифрове робоче місце та розвиток цифрових компетенцій працівників
105. Платформи цифрової праці: можливості та ризики для працівників і роботодавців
106. Гіг-економіка як нова модель цифрової зайнятості
107. Війна в Україні та глобальний ринок праці.
108. Інтеграція України у світовий ринок праці.
109. Глобальна мобільність робочої сили в умовах діджиталізації
110. Світовий ринок праці в умовах цифрової революції.
111. Цифрові технології на міжнародна трудова міграція.
112. Цифровізація світового ринку праці.
113. Трансформація соціально-трудова відносин в умовах цифрової економіки.
114. Заробітна плата та трудова активність працівників організації.
115. Формування стратегії трудових доходів працівників в організації.
116. Соціально-трудова відносин в організації та рівень життя її працівників
117. Механізм регулювання соціально-трудова відносин в умовах сучасних викликів.
118. Місце праці в структурі життєвих цінностей працівників.
119. Формування системи соціального партнерства в Україні.
120. Соціально-трудова відносини на підприємстві в умовах цифровізації.
121. Методи мотивації працівників організації в умовах цифровізації.
122. Механізм регулювання заробітної плати в умовах сучасних викликів
123. Трудова дисципліна як елемент системи управління персоналом підприємства.
124. Інклюзивні технології управління персоналом організації.
125. Інклюзивне робоче місце в організації.
126. Роль лідерства у формуванні інклюзивного середовища
127. Автоматизація та штучний інтелект на цифровому робочому місці
128. Безпека цифрового робочого місця: захист даних та кібергігієна
129. Концепції інклюзивного управління персоналом організації.
130. Стратегії побудови інклюзивного середовища в організації.
131. Інклюзивне лідерство в організації командної роботи на підприємстві.
132. Інклюзивна культура організації.

133. Соціальна відповідальність бізнесу у забезпеченні безпеки персоналу
134. Психологічна безпека та ментальне здоров'я на робочому місці: сучасні виклики
135. Інклюзивне робоче місце як частина соціальної відповідальності бізнесу
136. Інклюзивність у цифровому робочому середовищі: виклики та можливості
137. Соціально-відповідальне управління персоналом підприємства.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Закони України.

- 1.1. Кодекс законів про працю в Україні. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
- 1.2. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 2 березня 2000 року № 1533-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text>
- 1.3. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 року № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
- 1.4. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01 липня 1993 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
- 1.5. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
- 1.6. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text>
- 1.7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>
- 1.8. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>

2. Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці.

- 2.1. Конвенція № 138, 1973 р. «Про мінімальний вік для прийому на роботу». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text
- 2.2. Конвенція № 142, 1978 р. «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_057#Text
- 2.3. Конвенція № 154, 1981 р. «Про сприяння колективним переговорам». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text
- 2.4. Конвенція № 158, 1982 р. «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text

3. Підручники, навчальні посібники, довідники.

- 3.1. Антоненко В. М., Мамченко С. Д., Рогушина Ю. В. Сучасні інформаційні системи і технології: управління знаннями: навч. посіб. Ірпінь. 2016. 210 с.
- 3.2. Балабанова Л. В., Сардак О. П. Організація праці менеджера: навч. посіб. К.: Професіонал, 2016. 407 с
- 3.3. Балабанова, Л. Б., Сардак О. В. Управління персоналом: підруч. К.: ЦУЛ, 2018. 468 с.
- 3.4. Білорус Т. В. Управління персоналом : навч. посіб. К.: Ліра-К, 2021. 320 с.
- 3.5. Брич, В. Я., Корман М. М. Креативний менеджмент: підруч. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 220 с.
- 3.6. Брич В.Я., Дяків О.П., Крамарчук С.П та ін. Менеджмент персоналу: підруч. за заг. ред. проф. В. Брича. Тернопіль : ЗУНУ.2023. 640 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/49018>
- 3.7. Буднік, М. М., Невертій Г. С., Курилова Н. М. Стратегічне управління : навч. посіб. К. : Кондор, 2020. 291 с.
- 3.8. Вовк, О. Б. , Зарицька О. Л., Симак А. В. Лідерство : навч. посіб. Львів : Новий Світ-2000, 2021. 195 с.
- 3.9. Глушко С. В., Шайкан А. В. Управлінські інформаційні системи: навч. посіб. Львів: Магнолія. 2006, 2018. 320 с.
- 3.10. Данюк В. М., Колот А. М., Суков Г. С. та ін. Управління персоналом: підручник; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2014. 666 с.
- 3.11. Дахно І. І. Ділова кар'єра: навч. посіб. Київ, 2011. 528 с.
- 3.12. Долинська Л. В., Матяш-Заяц Л. П. Психологія конфлікту: навчальний посібник. 2017. URL: https://pidruchniki.com/15280307/psihologiya/tipologiya_konfliktiv
- 3.13. Дяків О. П., Островерхов В. М., Слівінська Н. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навчально–методичний посібник. Тернопіль, 2013. 368 с.
- 3.14. Дяків О., Островерхов В. Управління персоналом: навч.-метод. посібн. Тернопіль, 2018. 288 с.
- 3.15. Ємільянов С. М. Управління конфліктами в організації: підручник для вищих навчальних закладів. 2017. URL: <http://studentam.net.ua/content/view/4095/86>.
- 3.16. Жаворонкова Г. В., Скібіцький О. М., Сівашенко Т. В. Туз О. І. Управління конфліктами: навч. посіб. К. : Кондор, 2021. 171 с.

- 3.17. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент. Київ, 2014. 479 с.
- 3.18. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу: практикум Київ, 2013. 348 с.
- 3.19. Коноваленко М., Соломатін О. Психологія управління персоналом: навч. посіб. URL: https://pidruchniki.com/18340719/psihologiya/klasifikatsiya_konfliktiv_prichini_viniknennya_metodi_virishennya_konfliktiv.
- 3.20. Лоулер Е. та ін. Мотивація персоналу: теоретичний аспект. Київ, 2019. 160 с.
- 3.21. Лугова В. М., Голубєв С. М. Основи самоменеджменту та лідерства: навчальний посібник. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 212 с.
- 3.22. Монастирський Г. Л. Теорія організації: підруч. 2-ге вид., доповн. й переробл. Тернопіль: Крок, 2019. 368 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/37776>
- 3.23. Назарова Г. В. та ін. Управління діловою кар'єрою: навчальний посібник для здобувачів на пряму підготовки «Управління персоналом та економіка праці» усіх форм навчання. Харків, 2013. 295 с.
- 3.24. Овсянюк-Бердадіна О. Ф. Менеджмент : практикум: навч. посіб. Тернопіль: Вектор, 2019. 72 с. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/37487/1/%d0%bf%d1%80%d0%b0%d0%ba%d1%82%d0%b8%d0%ba%d1%83%d0%bc.pdf>
- 3.25. Основи охорони праці, безпеки життєдіяльності та цивільного захисту населення: навч. посіб. під заг. ред. М. М. Козяр. К. : Кондор, 2018. 451 с. URL: <http://library.tneu.edu.ua/images/stories/zmist/2018/літо/Основи охорони праці.pdf>
- 3.26. Приймак В. Управління знаннями: Підручник. Київ, 2019. 240 с.
- 3.27. Савченко А. В. Розвиток персоналу: підручник; 2-е вид., перероб. і доп. К.: КНЕУ, 2015. 505 с.
- 3.28. Самокиш О. В. Креативний менеджмент: навч. посіб. К. : Кондор, 2018. 203 с.
- 3.29. Скібіцька Л. І., Щелкунов В. І., Сівашенко Т.В., Чичкан-Хліповка Ю. М. Офісний менеджмент: навч. посіб.. К. : ЦУЛ, 2018. 615 с.
- 3.30. Сьомка С. В. Ергономіка та ергодизайн. підруч. К. : Ліра-К, 2017. 616 с. URL : <http://library.tneu.edu.ua/images/stories/zmist>
- 3.31. Цимбалюк С. О. Управління брендом роботодавця: навч. посіб. Київ, 2016. 256 с.
- 3.32. Червінська Л. П. Економіка праці : навч. посіб. К. : ЦУЛ, 2018. 288 с. URL: <http://library.tneu.edu.ua/images/stories/zmist/2015/літе/Економіка>

праці.pdf

3.33. Шевчук С. П., Скороходов В. А., Жуковська В. М.. Управління сучасним офісом (офіс-менеджмен): навч. посіб. К.: Професіонал, 2018. 184 с. URL: <http://library.tneu.edu.ua/images/stories/zmist/2018/літу/Управління сучасним офісом.pdf>

3.34. Шкільняк М. М. Корпоративне управління: навч. посіб. Тернопіль, 2014. 294 с.

3.35. Шкільняк М. М., Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. Л., Демків І. О. Менеджмент: підруч. Тернопіль: ЗУНУ, 2022. 258 с.

3.36. Шушпанов П. Г. Психологія управління персоналом: навч. посібник. Тернопіль, 2013. 196 с.

3.37. Якубівська Ю. Є. Сучасні методи забезпечення надійності персоналу: навч. посіб. Тернопіль, 2014. 120 с.

3.38. Яхно Т. П., Куревіна І. О. Конфліктологія та теорія переговорів, підручник. 2018. URL: https://pidruchniki.com/19440608/psihologiya/konfliktologiya_ta_teoriya_peregovoriv.

4. Монографії

4.1. Азьмук Н. А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки : глобальні виклики та стратегії адаптації . моногр. К.: Знання, 2019. 336 с.

4.2. Безтелесна, Л. І., Пляшко О. С. Конкурентоспроможні людські ресурси: механізм забезпечення в національній економіці : моногр. К: Кондор, 2017. 184 с. URL: <http://library.tneu.edu.ua/images/stories/zmist/2015/літк/Конкурентоспроможні людські ресурси.pdf>

4.3. Брич В. Я., Борисяк О. В., Білоус Л. Й., Галиш Н. А. Трансформація системи управління персоналом підприємств : моногр.. Тернопіль: Економічна думка ТНЕУ, 2020. 212 с. URL:: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/38595>. - ISBN 978-966-654-584-1

4.4. Брич В. Я., Нагара М. Б. Коучинг в системі управління людськими ресурсами: моногр. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 188 с.

4.5. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: моногр. за ред. А. М. Колота. К. : КНЕУ, 2017. 504 с.

4.6. Гончарова С. Ю., Сотнікова Ю. В. Вивільнення найманих працівників: регіональні особливості: монографія. Харків, 2015. 164 с

4.7. Довгань Л. Є., Мохонько Г. А., Дудукало Г. О. Ефективність управління персоналом підприємств: діагностика та механізм забезпечення. Київ, 2015. 231 с.

4.8. Дороніна М. С., Литовченко І. В., Михайленко Д. Г., Полубєдова А. О. Розвиток професійної компетентності управлінського персоналу: монографія. Х. : ВД «ІНЖЕК», 2014. 368 с.

4.9. Дороніна О. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні: моногр. Донецьк, 2013. 395 с.

4.10. Дяків О. Корпоративна соціальна відповідальність в стратегії управління персоналом. Сучасні тенденції розвитку економічних систем: моногр.; за заг.ред. В. І. Гринчуцького. Тернопіль, 2015. С. 223-234.

4.11. Дяків О. Трансформація структури зайнятості населення Тернопільської області в контексті подолання наслідків економічної кризи. Сталий розвиток аграрно-індустріального регіону: передумови, загрози і перспективи досягнення: моногр.; за ред. д.е.н.проф. А. І. Крисоватого та д.е.н. професора О. М. Десятнюк. Тернопіль, 2016. 440 с.

4.12. Зайнятість, праця та соціальний захист населення : вітчизняний та зарубіжний досвід : моногр. за ред. Т. М. Кір'яна. К. : НДІ Мінсоцполітики та НАНУ, 2017. 246 с. URL: <http://library.tneu.edu.ua/images/stories/zmist/2018/літз/Зайнятість, праця та соціальний.pdf>

4.13. Інклюзія в дії: стратегії впровадження в Україні та світі : колект. монографія К. М. Біницька та ін. Тернопіл. нац. пед. ун-т ім. Володимира Гнатюка. Тернопіль : Осадца Ю. В., 2022. 325 с.

4.14. Карпенко А. В. Розвиток інтелектуальних активів людського потенціалу : теорія та практика: моногр.; Вінниця : Мокшанов В. В., 2018. 510 с.

4.15. Лопушняк Г. С., Рибчанська Х. В. Вища освіта України: державне регулювання та перспективи розвитку: монографія. Львів: Ліга-Прес, 2018. 283 с. URL: <https://drive.google.com/file/d/1Fpq2TAUNRIDx-eKrLNRldM7PpNfRpGv8/view?usp=sharing>

4.16. Людський капітал в інноваціях, адаптації, потенціалі макро- та мікрорівнях: моногр. за ред. М. М. Шкільняка, Д. Павліщи, А. М. Турила. Тернопіль: Крок, 2022. 610 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/45017>. - ISBN 4149-4993-8319-3958

4.17. Микитюк П., Брич В., Федірко М. Методичні підходи до стратегічного управління діяльністю підприємства: моногр. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/26884/1>

4.18. Назарова Г. В., Лебединська О. С. Аудит персоналу на підприємстві : моногр. Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. 163 с.

4.19. Новікова О. Ф., Амоша О. І., Залознава Ю. С., Хандій О. О. та ін.

Трансформація соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки: моногр. НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2022. 385 с.

4.20. Прохоровська С. Функціонування соціально-трудових відносин на ринку праці регіону. Аналітичний інструментарій в маркетинговій діяльності: моногр.; за ред. проф. Р. В. Федоровича. Тернопіль, 2018. 308 с.

4.21. Сагер Л. Ю. Управління внутрішніми комунікаціями підприємств : теорія, методика, практика : моногр. К. : ЦУЛ, 2021. 196 с.

4.22. Сибірцев В. В. Інституціональні основи регулювання ринків праці: моногр. Харків : Смугаста типографія. 2017. 429 с.

4.23. Стратегічне управління знаннями підприємства: монографія; Наливайко А. П. та ін. Київ, 2014. 445 с.

4.24. Технології управління персоналом: моногр. О. А. Гавриш та ін. Київ, 2017. 528 с.

4.25. Український ринок праці: імперативи та можливості змін : колективна моногр. за наук. ред. д.е.н., проф. І. Л. Петрової, к.е.н. В. В. Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». К. 2018.356 с.

4.26. Цимбалюк С. О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія. Київ, 2014. 359 с.

4.27. Четверта промислова революція: зміна напрямів міжнародних інвестиційних потоків: моногр. за наук. ред. д.е.н., проф. А. І. Крисоватого та д.е.н., проф. О. М. Сохацької. Тернопіль: Осадца Ю.В., 2018. 478 с

4.28. Швець І. Б., Коваленко Т. В. Комплексна оцінка якості управління персоналом: моногр. Донецьк. 2013. 159 с.

4.29. Armando Malheiro Handbook of Research on Knowledge Management for Contemporary Business. IGI Global; 1 edition (May 25, 2018). 438 p.

5. Брошури, статті, методичні рекомендації.

5.1. Біскуп В. С. Кар'єра VS професіоналізм: технології просування на противагу професіоналізації. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. 2012. № 993. С. 53-57. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/7926/1/%d0%91%d1%96%d1%81%d0%ba%d1%83%d0%bf%20%d0%92.%d0%a1..pdf>

5.2. Варіс І. О., Кравчук О. І., Коновалова В. О. Оцінювання ефективності HR бізнес-процесів. *Галицький економічний вісник*. 2023. № 3 (82). С. 165-179. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/82/1177.pdf>

5.3. Використання інноваційних технологій в управлінні персоналом. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2022. Вип. № 27.

Тернопіль. Економічна думка. С. 49-57. URL: <http://rarrpsu.wunu.edu.ua/index.php/rarrpsu/article/view/437>

5.4. Волощук Д. В., Касьянова Н. В. Вплив цифрових технологій на штучного інтелекту на ринок праці. *Матеріали Міжнародної науковопрактичної конференції Одеса : Східноєвропейський центр наукових досліджень*, 2021. URL: https://onu.edu.ua/pub/bank/userfiles/files/ggf/naukova_diyalnist/Nauk_Konf_Studentov_aspirantov/Mizhnarodna_konf_Prioritytety_finansovo-ekonomichnoho_upravlinnia_sichen_2021.pdf#page=147

5.5. Денисенко М. П., Будякова О. Ю. Кадрова політика як основа формування інноваційної стратегії управління персоналом підприємств. *Вчені записки університету КРОК. Серія: Економіка*. 2018. №. 4. С. 231-238.

5.6. Денисенко М. П., Будякова О. Ю., Волощук Ю. В. Зарубіжний досвід управління персоналом. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2019. №. 2 (54). С. 137-144.

5.7. Длугопольська Т. І. Інноваційні технології в менеджменті: консп. Лекцій. Тернопіль: ЗУНУ, 2021. 62 с.

5.8. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Вип. 1. Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності. К. : Мін-во праці та соц. політики, 2023. 389 с.

5.9. Дороніна О. А. Кадрова політика як активний інструмент управління економічною безпекою в умовах воєнного стану. *Актуальні проблеми економіки*. № 8 (254), 2022. С 70-80.

5.10. Дороніна О. А., Лабунський В. Б. Управління оплатою праці на промисловому підприємстві як засіб зниження конфліктогенності соціально-трудових відносин. *Економіка і організація управління*. 2022. № 3(47). С. 126-134.

5.11. Дороніна О. А., Польгуль Д. С. Огляд сучасних моделей матеріальної мотивації персоналу у зарубіжних країнах. *Економіка і організація управління*. 2021. № 1(41). С. 183-190.

5.12. Думанська В. Оплата праці: українські проблеми на тлі світових тенденцій. *Україна аспекти праці*. 2015. № 2 С. 35-40

5.13. Дяків О. HR-аналітика в царині рекрутингу персоналу. *Матеріали доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах війни та післявоєнної відбудови України*. Тернопіль. ЗУНУ. 2022. С. 97-100.

5.14. Дяків О. Жуковська А. Вектори та інструменти інклюзивного розвитку територіальних громад. *Регіональні аспекти розвитку*

продуктивних сил України. 2021. Вип. №26. Тернопіль. Економічна думка, С. 62-71. URL: <http://rarrpsu.wunu.edu.ua/index.php/rarrpsu/article/view/414>

5.15. Дяків О. Стратегія управління талантами в організації. *Матеріали доповідей IV Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах сучасних викликів*. ЗУНУ. 2023. С. 123-124.

5.16. Дяків О. Сучасні особливості трансформації форм зайнятості в регіоні та перспективи їх розвитку. *Соціально-трудова відносини: теорія і практика*. 2014. Т. 1. С. 252–259.

5.17. Дяків О. П. HR-служба в реалізації кадрової політики організації. URL:<http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream>

5.18. Дяків О. П. Вплив цифрових технологій на трансформацію ринку праці. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2023. Вип. 28. С. 104-111.

5.19. Дяків О. П. Трансформація цінностей зайнятості на платформах «Праця 4.0» та «Індустрія 4.0» *Матеріали доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах сучасних викликів»*. Тернопіль. ЗУНУ. 2024. С. 139-141.

5.20. Дяків О. П. Управління талантами в економіці знань. *Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку*. 2017. С. 139-141.

5.21. Дяків О. П., Шушпанов Д. Г., Пошелюжний В. Розвиток економіки знань в організації, яка самонавчається. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*, 2020. Вип. № (1) 95. С. 113-125.

5.22. Дяків О., Хрустальова Ю. Коучинг у системі розвитку компетенцій HR-менеджера. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України*. Випуск 22. 2017. С. 67-71.

5.23. Дяків О.П. Основні складові формування корпоративної культури в організації URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32607044.pdf>

5.24. Жуковська А. Методи планування та розподілу завдань в тайм-менеджменті. *Соціально-економічні відносини в цифровому суспільстві*. 2023. Том 1 (47). С. 50-60.

5.25. Жуковська А. Сучасні методи та технології тайм-менеджменту. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Економічна»*. 2021. № 101. С. 79-93.

5.26. Захарова О. В. Закономірності управління знаннями на рівні підприємства як інструмент досягнення країною стану економіки знань. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного*

університету. Серія: Економічні науки. 2016. Т. 2. №. 43. С. 29-36.

5.27. Ілляшенко С. М. та ін. Управління знаннями в системі інноваційного розвитку організації. *Маркетинг і менеджмент інновацій*, 2017. URL: <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua>.

5.28. Колот А. М., Герасименко О. Гідна праця: теоретико-прикладні засади, причини дефіциту та стратегічні вектори його подолання. *Ринок праці та зайнятість населення науково-практичний журнал*. 2017. № 4. URL: http://ipk.edu.ua/journal/journal_arhive/ilovepdf_merged.pdf

5.29. Колот А. М., Кравчук О. І. Розвиток управлінських компетентностей менеджменту закладів вищої освіти за нової соціоекономічної реальності. *Актуальні проблеми економіки*. 2023. №6 (264). С. 94-111. URL: https://eco-science.net/wp-content/uploads/2023/06/06.23._topic_Anatoliy-%D0%9C.-Kolot-Oksana-%D0%86.-Kravchuk-94-111.pdf

5.30. Колот А., Герасименко О., Шевченко А. Нові виклики для теорії та практики людського капіталу в умовах становлення «індустрії 4.0»: компетентнісний аспект. *Економіка та суспільство*. 2023. №53. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-8>

5.31. Кравчук О. І., Варіс, І. О., Рубель, К. О. Цифровізація менеджменту персоналу: концептуальні аспекти та тенденції. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*, (12). 2024 . <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2024-12-07-04/2024-12-07-04>

5.32. Кравчук О. І. Способи використання штучного інтелекту в управлінні персоналом *Нові інформаційні технології управління бізнесом : зб. тез VII Всеукр. наук.-практ. конф.* Київ : Спілка автоматизат. бізнесу, 2024. С. 137–141. URI: <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/42789>

5.33. Лопушняк Г. С., Скидан М.І. Трансформації ринку праці і вищої освіти України в умовах сучасних викликів. *Соціоекономіка та менеджмент: стан, тенденції, управлінські рішення : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. молодих вчених*. Київ: КНЕУ, 2022. Ч. 2. С. 8-11. URL: <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/37798>

5.34. Лопушняк Г. С., Милянник Р. В. Управлінські компетентності керівника: сучасні виклики та детермінанти розвитку. *Наукові перспективи*. 2022. №7(25). С. 138-151. URL: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-7\(25\)](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-7(25))

5.35. Лутай Л. А. Концепція соціального управління персоналом на основі системного підходу. *Збірник наук. праць «Торгівля і ринок»*. 2014 С. 26-37.

5.36. Лутай Л. А. Модель «Дерево цілей дерево ресурсів» в системі соціального управління персоналом. *Ринок праці та зайнятість населення*

2014. № 4. С. 8-12.

5.37. Олійник О. Гендерний аспект аудиту персоналу. *Україна аспекти праці*. 2015. № 3. С. 33-37.

5.38. Островерхов В. Підвищення конкурентоспроможності управління персоналом як напрям інноваційної діяльності підприємства. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2017. №. 19. С. 101-111.

5.39. Перегудова Т. Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні. *Україна аспекти праці*. 2014. № 2. С. 35-40.

5.40. Прохоровська С. HR-бренд в управлінні персоналом. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2016. Вип. 21. С. 77-81.

5.41. Прохоровська С. А. Напрями мотивування персоналу в умовах сучасних викликів. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. Вип. 27 Тернопіль.: Економічна думка, 2022. С. 71-77.

5.42. Прохоровська С. Формування внутрішнього бренду роботодавця. *Сектори економіки в процесі реалізації державної регіональної політики: зб. наук. пр.* Т. 1 2017. С. 287-290.

5.43. Прохоровська С.А. Мотивація персоналу підприємств в умовах сучасних викликів. *Трансформаційна економіка*, 2023. № 2 (02) С. 45-48.

5.44. Шкільняк М. Менеджмент у системі корпоративного управління. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2018. №. 2. С. 7-20.

5.45. Шкільняк М. М. Менеджмент у системі корпоративного управління. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2018. №. 2. С. 7-20.

5.46. Шкільняк М. М., Мельник А. Ф., Микитюк П. П. *Актуальні проблеми менеджменту в умовах інноваційного розвитку економіки*. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64

5.47. Dyakiv O., Demchuk N. Modern trends of corporate social responsibility. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України*. 2016. Випуск 21. С. 67-71.

5.48. Dyakiv O. Socially responsible interaction of a business-organization with an internal stakeholder. *Social and labour relations: theory and practice* 2018. Volume 8, Issue #2, pp. 69-74.

5.49. Dyakiv O. Employer's social responsibility for staff development. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2018. № 1(15). С. 322-329.

5.50. Diakiv O., Ostroverkhov V., Yuryk H. Innovative Technologies in Personnel Development. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України*. 2019. Випуск 24. С. 108-115.

5.51. Zahair A. Top management skills to develop in 2022 - corporate vision magazine. Corporate Vision Magazine. 2022. URL: <https://www.corporatevision-news.com/top-management-skills-to-develop-in-2022/>

5.52. Management skills: Definition and examples. Indeed Career Guide. 2021. URL: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/management-skills>

5.53. Laasch O., Conaway R. N. Principles of responsible management: Glocal sustainability, responsibility, ethics. Stamford, CT : Cengage Learning, 2015. URL: https://www.researchgate.net/publication/327100670_Principles_of_Responsible_Management_Glocal_Sustainability_Responsibility_Ethics

5.54. Kravchuk O., Varis I., Subochev A. Development of the labor market digital ecosystem in Ukraine. Studia Regionalne i Lokalne. 2022. №3(89). P. 32-48. URL: <https://doi.org/10.7366/1509499538903>

5.55. Kolot A., Lopushniak H., Kravchuk O., Varis I., Ryabokon I. Transferable competencies of HR manager under global socio-economic changes. Problems and Perspectives in Management. 2022. №20 (1). P. 322–341. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(1\).2022.27](https://doi.org/10.21511/ppm.20(1).2022.27)

ДОДАТКИ

Додаток А

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ**

**Кафедра менеджменту,
публічного управління та персоналу**

Курсова робота

на тему:

**«Гендерні особливості в менеджменті персоналу організації»
(на матеріалах ПП «Омега» м. Тернополя)**

Виконав (ла):

ст. гр. _____

Науковий керівник:

Кількість балів _____

Національна шкала _____

ECTS _____

Члени комісії

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

Тернопіль – 202__

Зразок складання плану курсової роботи

Гендерні особливості в менеджменті персоналу організації

Вступ

1. Теоретичні засади гендерного підходу до менеджменту персоналу організації.

2. Діагностика гендерної нерівності персоналу досліджуваної організації.

3. Напрямки подолання гендерної нерівності в управлінні персоналом досліджуваної організації.

Висновки

Список використаних джерел

Додатки

Приклад оформлення змісту курсової роботи

Вступ.....	3
1. Теоретичні засади гендерного підходу до менеджменту персоналу організації.....	5
2. Діагностика гендерної нерівності персоналу досліджуваної організації.....	20
3. Напрямки подолання гендерної нерівності в управлінні персоналом досліджуваної організації.....	36
Висновки.....	45
Список використаних джерел.....	47
Додатки.....	50

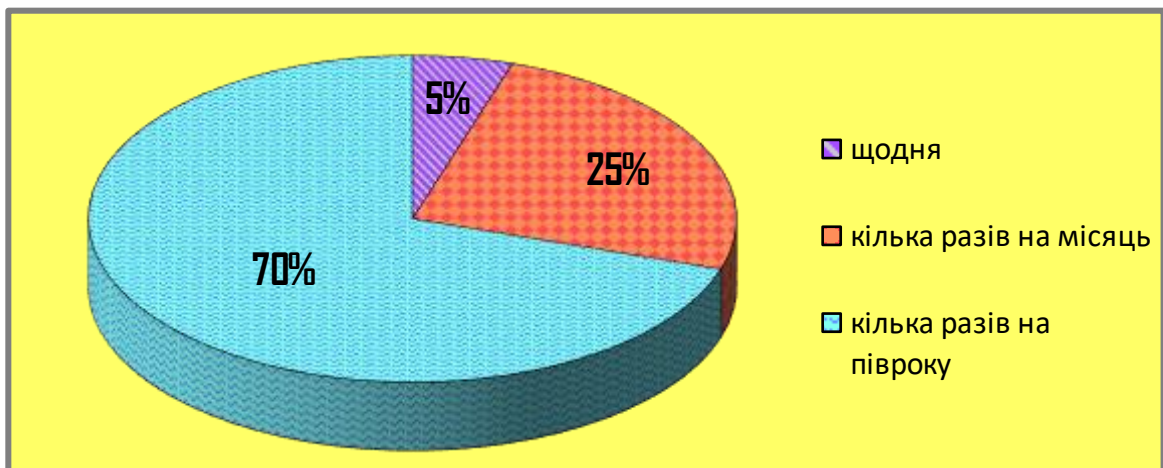


Рис. 2.1. Частота участі працівників у програмах підвищення кваліфікації в ПП «MagneticOne»

Примітка. Складено автором самостійно



Рис. 1.2. Термінологічне древо поняття «економіка знань»

Примітка. Складено автором самостійно

Таблиця 1.3

Національне багатство світу на початку ХХІ століття

Країни	Національне багатство		У тому числі за видами капіталу					
			людський		природний		відтворювальний	
	усього, трлн. дол. США	%	усього, трлн. дол. США	%	усього, трлн. дол. США	%	усього, трлн. дол. США	%
Світовий підсумок	550	100	365	66,4	90	16,4	95	17,3
Країни «сімки» та ЄС ¹	275	100	215	78,2	10	3,6	50	18,2
Країни ОПЕК ²	95	100	45	47,4	35	36,8	15	15,8
Країни СНД ³	80	100	40	50	30	37,5	10	12,5
Інші країни	100	100	65	65	15	15	20	20

Примітка. Складено автором на основі [45]