



Силабус ПЕРЕДДИПЛОМНА ПРАКТИКА

Ступінь вищої освіти – бакалавр
Спеціальність - 073 «Менеджмент»
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом»
Рік навчання: IV, Семестр: УІІІ
Кількість кредитів: 9 Мова викладання: українська

Керівник курсу

к.е.н., доц. Дяків Ольга Петрівна 0661717902



Кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу

Контактна інформація moip_kaf@wunu.edu.ua +38 (0352) 47-50-74*13-314

Опис курсу

Підготовка фахівців з управління персоналом в умовах цифровізації та невизначеності є необхідною для успішного функціонування компанії, підвищення її стійкості та адаптації до викликів сучасного світу. Програма практики надасть можливість здобувачам отримати практичний досвід у сучасному бізнес-середовищі, а також розвинути навички для ефективної роботи в царині зайнятості. У цьому контексті вирішення завдань підготовки висококваліфікованих фахівців ступеня вищої освіти «бакалавр» спеціальності 073 «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Управління персоналом» вимагає закріплення набутих у закладі вищої освіти теоретичних знань через здобуття практичних навичок шляхом проходження переддипломної практики безпосередньо на робочому місці.

Метою проходження переддипломної практики є поглиблення і закріплення знань, здобутих у процесі навчання, розвиток навичок науково-дослідної роботи і розв'язання прикладних завдань, опанування досвіду ділового спілкування, підготовка до самостійної роботи на посаді фахівця з персоналу.

Переддипломна практика є завершальним етапом підготовки фахівців з управління персоналом та спрямована на набуття студентами наступних фахових компетенцій:

- ЗК4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.
- ЗК5. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.
- ЗК8. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.
- ЗК9. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.
- ЗК10. Здатність до проведення досліджень на відповідному рівні. ЗК11. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації.
- ЗК12. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).
- ЗК15. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).
- СК1 Здатність визначати та описувати характеристики організації.
- СК2 Здатність аналізувати результати діяльності організації, зіставляти їх з факторами впливу зовнішнього та внутрішнього середовища.
- СК3. Здатність визначати перспективи розвитку організації.
- СК4. Вміння визначати функціональні області організації та зв'язки між ними.
- СК5. Здатність управляти організацією та її підрозділами через реалізацію функцій менеджменту.
- СК6. Здатність діяти соціально відповідально і свідомо.
- СК7. Здатність обирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту.
- СК8. Здатність планувати діяльність організації та управляти часом.
- СК9. Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань
- СК10. Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації.
- СК11. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління.
- СК12. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, формувати обґрунтовані рішення.
- СК13. Розуміти принципи і норми права та використовувати їх у професійній діяльності.
- СК14. Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності.
- СК15. Здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички.
- СК16. Здатність до розуміння процесів цифрової трансформації ринку праці, створення цифрових робочих місць, які оптимізують виробничі процеси, дозволяють реалізувати гнучкі форми зайнятості.
- СК17. Здатність інтегрувати вимоги законодавства у царині зайнятості та ринку праці в HR-процеси, вирішення практичних завдань з використанням цифрових інструментів що сприяють інклюзивному робочому середовищу.
- СК18 Здатність застосовувати цифрові та аналітичні інструменти для збору даних та аналізу результатів аудиту, що дозволяє оцінювати ефективність кадрових процесів; проводити контролінг виконання бюджету організації з витрат на персонал
- СК19 Оцінювати ефективність діяльності організації у сфері використання людських ресурсів та регулювання соціально-трудова відносин

Пререквізити

Успішне вивчення дисциплін, передбачених навчальним планом освітньо-професійної програми «Управління персоналом».

Постреквізити

Можливість здійснення подальшої науково-дослідної роботи за спеціальністю.

Результатами проходження переддипломної практики є набуття вмінь:

- ПРН3. Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства.
- 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.
- ПРН14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації.
- ПРН15. 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
- ПРН17. Виконувати дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера.
- ПРН 18. Навички аналізу стану ринку праці, пошуку роботи, прогнозування потреб у робочій силі з урахуванням інклюзивних аспектів
- ПРН 19. Організовувати реалізацію активних програм зайнятості з надання рівних можливостей для професійного розвитку, підвищення цифрової грамотності та адаптації до нових умов праці всіх категорій населення
- ПРН20 Практичні навички для проведення професійного аудиту, що сприяє оптимізації кадрових процесів та підвищенню конкурентоспроможності організації.
- ПРН21 Навички використання новітніх методик аудиту персоналу, ефективної адаптації HR-процесів до умов цифрової економіки; впровадження автоматизації аудиту для стратегічного планування, аналізу та контролю у сфері управління персоналом

Інформація про дисципліну

Ступінь вищої освіти	Бакалавр
Спеціальність	073 «Менеджмент»
Галузь знань	07 «Управління та адміністрування»
Семестр	8
Рік викладання	4
Форма навчання	Денна
Нормативна / вибіркова	Нормативна
Загальна кількість годин / кредитів	270/9

Структура програми

Назва розділу програми	Тренінгова компонента	Спрямованість на отримання загальної або фахової компетентності
Розділ І		
1. Загальне ознайомлення з підприємством		
Вивчити техніко-економічну характеристику підприємства. Дати оцінку роботи підприємства на основі коротких висновків про виконання основних техніко-економічних показників. Ознайомитись з організаційною структурою підприємства. Описати структуру завдання та функції відділів. Ознайомитися зі штатним розписом підприємства. Вивчити взаємозв'язки між відділами та службами управління на підприємстві. Вивчити та проаналізувати техніко-економічні показників за останні три роки. Наявність стратегічних, перспективних та поточних (оперативних) планів виробництва, їх оцінка. Запропонувати заходи з вдосконалення організаційної структури підприємства.	Імітаційне моделювання організаційної структури підприємства, управлінських функцій і взаємозв'язків між підрозділами. Моделювання стратегічних та поточних планів та їх оцінка	Навички організаційного проектування; оцінки роботи підприємства; аналіз бізнес-ситуацій Описувати зміст функціональних сфер діяльності організації
2. Соціально-трудові відносини		
Вивчити основні нормативно-правові акти, що регулюють соціально-трудові відносини на підприємстві. З'ясувати порядок укладення колективного трудового договору (угоди) на підприємстві: сторони колективного договору, його зміст та порядок підготовки (форму колективного договору подати у додатку). Вивчити та проаналізувати виконання основних положень колективного договору. Виявити проблеми виникнення колективних (трудових) спорів та	Побудова моделі соціально-трудових відносин; структура колективного договору Аналіз нормативно-правових основ та практичних аспектів управління соціально-трудовими відносинами	Оцінювати регулювання соціально-трудових відносин Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління

обґрунтувати шляхи їх вирішення. Дослідити стан соціально-психологічного клімату у трудовому колективі, причини та наслідки виникнення трудових конфліктів на підприємстві; порядок їх регулювання. Вивчити дієвість профспілкової організації, якщо така функціонує на підприємстві. Підготувати пропозиції щодо посилення ролі колективно-договірного регулювання в оптимізації соціально-трудових відносин		
3. Аналіз стану організації праці на підприємстві		
Вивчити особливості організації робочих місць керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців. Вивчити практику проведення атестації та раціоналізації робочих місць на підприємстві (в цеху). За результатами останньої атестації робочих місць розрахувати економічну ефективність їх раціоналізації. Провести класифікацію робочих місць за різними критеріями; планування робочих місць (у межах цеху, дільниці). Проаналізувати та оцінити стан умов праці на підприємстві та охорони праці. Вивчити робочі місця з несприятливими умовами праці та зайнятість працівників на таких робочих місцях. Провести облік втрат робочого часу через тимчасову непрацездатність працівників. Вивчити причини, що викликають порушення трудової дисципліни. Дати оцінку стану дисципліни праці та визначити пріоритетні напрями роботи у колективі щодо її зміцнення. Запропонувати заходи з покращення умов праці на підприємстві, кращого використання робочого часу.	Моделювання ситуації управління робочим часом на підприємстві Моделювання ділової ситуації покращення психологічного клімату в колективі	Здатність до ефективного використання робочого часу організації Здатність аналізувати, планувати та використовувати знання у сфері організації праці, атестації робочих місць, аналізу умов праці та трудової дисципліни.
4. Кадрова служба підприємства		
Ознайомитися зі структурою та завданнями кадрової служби підприємства. Вивчити положення про кадрову службу	Моделювання організаційної структури кадрової служби	Здатність розробляти вимоги кандидатів на робочі місця Здатність застосовувати

та посадові інструкції. Вивчити практику документообігу в організації. Ознайомитися з методами пошуку та залучення кандидатів на вакантні посади в організацію. Обґрунтувати необхідність навчання персоналу підприємства та планування кар'єри працівників. Розрахувати показники руху персоналу за останні три роки. Пояснити причини плинності кадрів. З'ясувати процедуру оцінювання персоналу	Моделювання електронного документообігу на підприємстві Моделі оцінки персоналу	цифрові та аналітичні інструменти для збору даних
5. Компенсаційна політика підприємства		
Вивчити форми і системи оплати праці різних категорій промислово-виробничого персоналу (ПВП), які застосовуються на підприємстві, а також практику встановлення доплат та надбавок працівникам за рахунок економії фонду заробітної плати. Проаналізувати порядок преміювання робітників, керівників, спеціалістів та службовців, зробити висновки. Обґрунтувати стимулюючу роль премії та надбавок в досягненні високих кінцевих результатів виробництва. Провести економічний аналіз використання фонду заробітної плати на підприємстві за минулий рік, визначити структуру середньої плати робітника і спеціаліста. Пояснити яким чином здійснюється планування фонду оплати праці за категоріями працюючих. Описати нематеріальні методи мотивації персоналу, що використовує підприємство. Запропонувати заходи щодо посилення мотивації персоналу організації	Моделювання ділової ситуації різних систем оплати праці	Здатність оцінювати форми та системи оплати праці; Навички розробки рекомендацій для покращення компенсаційної політики підприємства
6. Планування, аналіз, звітність та аудит на підприємстві		
Проаналізувати кількісний і якісний склад працівників підприємства. Обґрунтувати необхідність встановлення оптимальних співвідношень між окремими категоріями працівників. Провести розрахунок чисельності робітників на основі трудомісткості, виробничої програми, за робочими місцями, нормами обслуговування,	Моделювання ситуації планування чисельності працівників; перспективи розвитку персоналу	Здатність планувати діяльність організації та управляти часом Навички оцінки людських ресурсів та обґрунтування потреб у структурних змінах Впровадження автоматизації аудиту для

нормативами чисельності. Вивчити планування чисельності керівників, спеціалістів, службовців (за типовими нормативами, нормами підпорядкованості та нормами навантаження). Визначити додаткову потребу у працівниках на підприємстві. Вивчити перспективи розвитку персоналу на підприємстві (потреби в навчанні, підвищенні кваліфікації та освітньо-кваліфікаційного рівня). Визначити ефективність проведення аудиту у сфері праці. Запропонувати заходи з покращення рівня компетентності працівників.		стратегічного планування, аналізу та контролю у сфері управління персоналом
Розділ II		
1. Організаційно- економічні та нормативно-правові механізми організації служби зайнятості. Основні завдання і напрямки діяльності служби		
Вивчити основні законодавчі та нормативні акти про зайнятість та організацію державної служби зайнятості. Описати регламентацію діяльності служби зайнятості відповідно до законів України "Про зайнятість населення", "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" Ознайомитися з положенням про службу зайнятості, з'ясувати її основні завдання, напрямки діяльності відповідно до покладених на неї завдань, за що несе відповідальність служба зайнятості, її права, взаємовідносини з іншими державними органами.	Моделювати напрямки діяльності служби зайнятості	Здатність аналізувати нормативно-правове забезпечення процесів зайнятості та ринку праці Здатність інтегрувати вимоги законодавства у царині зайнятості та ринку праці в HR-процеси
2. Інноваційні технології надання послуг населенню та роботодавцям		
Вивчити планування обсягів послуг, що надаються службою зайнятості; Вивчити пріоритетні напрямки роботи служби; Вивчити нормативні матеріали, що регламентують діяльність відділів, секторів, фахівців служби зайнятості (положення, посадові інструкції, процедури управління тощо) та внести пропозиції щодо їх удосконалення.	Моделювання обсягів послуг що надає служба зайнятості	Навички аналізу та розробки рекомендацій для покращення роботи служби. Прогнозування потреб у робочій силі з урахуванням інклюзивних аспектів
3. Кадрове забезпечення служби зайнятості		
Проаналізувати кількісний і якісний склад працівників служби зайнятості.	Карта компетентностей	професійні навички для ефективного управління

Вивчити вимоги, які встановлюються перед працівниками служби зайнятості. Охарактеризувати порядок підбору та розстановки кадрів у службі зайнятості та порядок проведення атестації працівників. Викласти практику підготовки та підвищення кваліфікації працівників служби зайнятості. Проаналізувати методи визначення потреби в кадрах служби зайнятості на перспективу. Запропонувати шляхи покращення роботи з кадрами.	Карта вимог претендентів на посаду	кадрами та їх розвитком
4. Мотивація праці у службі зайнятості		
Вивчити систему мотиваційних важелів підвищення ефективності праці у службі зайнятості. Проаналізувати основні принципи організації праці в службі зайнятості. З'ясувати засоби організаційного морального стимулювання та шляхи їх удосконалення	Моделювання засобів організаційного та морального стимулювання; практичні методи заохочення працівників і їх вплив на мотивацію,	Здатність аналізувати мотиваційні аспекти, організаційних принципів і методів стимулювання в службах зайнятості
5. Аналітика ринку праці		
Проаналізувати рівні безробіття населення в регіоні за останні 3 роки. Проаналізувати середню тривалість зареєстрованого безробіття у динаміці (у регіональному розрізі). Потребу в працівниках підприємств, установ і організацій за формами власності за останні 3 роки. Чисельність зареєстрованих безробітних впродовж 3 років в регіоні Навантаження на 1 вільне робоче місце: за останні 3 роки (регіональному розрізі Вивчити реалізацію активних програм зайнятості для безробітних та осіб з особливими потребами Компенсації витрат роботодавцям на заробітну плату при працевлаштуванні внутрішньо-переміщених осіб	Аналіз стану ринку праці; тенденції на ринку праці	Здатність реалізувати активні програми зайнятості Вирішення практичних завдань з використанням цифрових інструментів що сприяють інклюзивному робочому середовищу Навички аналізу стану ринку праці Здатність реалізувати гнучкі форми зайнятості
6. Економічна та соціальна ефективність діяльності служби зайнятості		
Проаналізувати систему показників і критеріїв економічної та соціальної ефективності діяльності служби зайнятості. Провести оцінку сучасного рівня	Моделювання заходів щодо покращення роботи служби зайнятості	Навички оцінки ефективності роботи служб зайнятості через відповідні показники. Здатність до розуміння

ефективності діяльності служби зайнятості. Дослідити резерви і напрямки підвищення ефективності служби зайнятості. Назвати заходи щодо підвищення рівня організації діяльності служби зайнятості.		процесів цифрової трансформації ринку праці
--	--	--

Підготовка звіту згідно вимог та представлення результатів науково-дослідницької і науково-прикладної роботи у відповідності до нормативних документів та стандартів.

Літературні джерела:

1. Збірка нормативних актів Міжнародної організації праці щодо проблем зайнятості населення. Випуск I – Київ, 2002
2. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» Закон України від 20.10.2014 р. №1706-VII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text>
3. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні. Закон України від 19.12.2017 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text>
4. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні. Закон України від 21.03.1991 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>
5. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття. Закон України. Офіц. текст із змін. станом на 1 січн. 2018 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>
6. Про зайнятість населення : Закон України від 05. 07. 2012 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>.
7. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01. 07. 1993 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.
8. Про оплату праці : Закон України від 24. 03. 1995. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.
9. Про організації роботодавців : Закон України 22. 06. 2012 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2436-14>.
10. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12. 2010 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>
11. Про порядок вирішення колективних трудових спорів : Закон України від 03. 03. 1998 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=137%2F98-%E2%F0>.
12. Безтелесна Л., Юрчик Г. Ринок праці: навч. посіб. Рівне: НУВГП, 2012. 270 с.
13. 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>
14. Волкова О.В. Ринок праці. Навчальний посібник.- К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с. URL: <http://uchebniks.net/book/185-rinok-praci-navchalnij-posibnik-volkova-ov.html>
15. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : моногр. [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. К. : КНЕУ, 2017. 500 с.
16. Гнатенко І., Рубежанська В. Національний ринок праці: ключові аспекти державного регулювання: моногр. Харків:СГ НТМ «Новий курс». 2019. 248 с

17. Дяків О. Інноваційний менеджмент у розвитку середнього медичного персоналу. Модернізація менеджменту та публічного управління в системі охорони здоров'я / кол. монографія за науковою ред. д.е.н. Шкільняка М.М., д.е.н. Желюк Т.Л. Тернопіль, Крок. 2020. 560 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/simple-search>
18. Дяків О.П. Вплив цифрових технологій на трансформацію ринку праці. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. вип.28. 2023. С.104-111
19. Дяків О.П. Управління персоналом : навчально-методичний посібник для всіх економічних спеціальностей / О.Дяків, В. Островерхов. Тернопіль, 2018.288 с.
20. Дяків О.П. 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: ТНЕУ, 2016. 440 с.
21. Дяків О.П. Внутрішнє середовище корпоративної соціальної відповідальності. *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції«Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки»* Київ: КНЕУ, 2017.с. 346-348
22. 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.39-41
23. Ільч Л. М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України: моногр. К.: Алерта. 2017. 608 с
24. 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.
25. 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. : http://ipk.edu.ua/journal/journal_arhive/ilovepdf_merged.pdf
26. Конвенція про права осіб з інвалідністю. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Tex
27. Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотиваційний менеджмент. Київ, 2014. 479 с.
28. 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. URI <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/37798>
29. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : моногр.. К.: Альтерпрес, 2011. 396 с.
30. Марченко І. С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України : моногр. / І. С. Марченко ; Нац. акад. наук України, Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи. К.: Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи, 2013. 150с.
31. Менеджмент персоналу: навч.-методич. посіб.[Дяків О. П., Коцур А. С., Островерхов В. М., Надвиничний С. А., Шкільняк М. М., Шушпанов Д. Г.Тернопіль. 2022 .280 с.
URL:<http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/48102/1/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA%202022%20MP-33.pdf>
32. Павлюк Т.І. Ринок праці: теорія, методологія, практика: монографія. Вінниця : ВТЕІ КНТЕУ. 2018. 211 с.
33. Про схвалення Концепції розвитку цифрових компетентностей та затвердження плану заходів з її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 3 березня 2021 року № 167-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/167-2021-%D1%80#Text>
34. Ринок праці та зайнятість в Україні: реалії та перспективи : колективна монографія / За наук. ред. С. Кожем'якіної, С. Калініної. К.: ІПК ДСЗУ. 2018. 424 с.
35. Ринок праці: практикум: навч. посіб. для студ. спеціальності 051 «Економіка», спеціалізації «Економіка праці та управління персоналом» / Є.А. Удовичька, Т.В.Павленко, Т.П.Лободзинська; КПП ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПП ім. Ігоря Сікорського. 2020. 68 с

36. Сибірцев В.В. Інституціональні основи регулювання ринків праці: монографія. В.В. Сибірцев. Харків : Смугаста типографія. 2017. 429 с.
37. Український ринок праці: імперативи та можливості змін : колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозів. НАН України». К. 2018.356 с.
38. 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.

Політика оцінювання

- **Політика щодо дедлайнів та перескладання:** Звіти про практику, які здаються із порушенням визначених навчальним планом термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (- 20 балів). Студенту, який не виконав програму практики з поважних причин, може бути надано право проходження практики повторно при виконанні умов, визначених університетом.
- **Політика щодо академічної доброчесності:** Усі письмові роботи перевіряються на наявність плагіату і допускаються до захисту із коректними текстовими запозиченнями не більше 20%.
- **Політика щодо відвідування:** Відвідування баз практики є обов'язковим компонентом оцінювання, за яке нараховуються бали. За об'єктивних причин, наприклад, тимчасова втрата працездатності, міжнародне стажування та ін. терміни практики можуть бути зміщені (як виняток), але в допустимих навчальним планом межах.

Система оцінювання та вимоги

Вимоги щодо порядку проходження переддипломної практики та захисту звіту, подано у методичних рекомендаціях. Підсумковий оцінка (за 100-бальною шкалою) з курсу «Переддипломна практика» визначається як середньозважена величина, залежно від питомої ваги кожної складової залікового кредиту:

- заліковий модуль 1 (оформлення звіту) – 60%;
- заліковий модуль 2 (захист звіту) – 40%

За бальною шкалою оцінювання, яка використовується в навчальному закладі, рівень проходження практики оцінюється наступним чином:

- 90 – 100 балів – 5 (відмінно)
- 75 – 89 балів – 4 (добре)
- 60 – 74 балів – 3 (задовільно)
- до 60 балів – 2 (незадовільно).