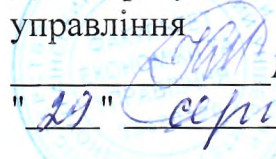


**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

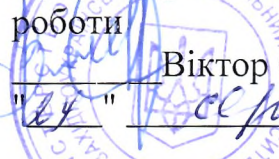
ЗАТВЕРДЖУЮ:

Декан факультету економіки і управління

 Андрій КОЦУР
"29" серпня 2025 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Проректор з науково-педагогічної роботи

 Віктор ОСТРОВЕРХОВ
"29" серпня 2025 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор навчально-наукового інституту новітніх освітніх технологій

 Святослав ПИТЕЛЬ
"29" серпня 2025 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА

з дисципліни «МЕТОДОЛОГІЯ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ»

Ступінь вищої освіти – магістр

Галузь знань – D «Бізнес, адміністрування та право»

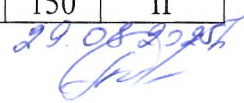
Спеціальність —D3 «Менеджмент»

Освітньо-професійні програми: «Управління персоналом»

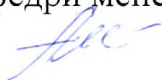
Кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу

Форма навчання	Курс	Семестр	Лекції, (год.)	Практичні (год.)	ІСР (год.)	Тренінг (год.)	Самост. робота (год.)	Разом (год.)	Екзамен
Денна	I	I	32	14	5	6	93	150	I
Заочна	I	I, II	8	4	-	-	138	150	II

Тернопіль – ЗУНУ
2025



Робоча програма складена на основі освітньо-професійної програми підготовки магістра галузі знань D «Бізнес, адміністрування та право» спеціальності D3 «Менеджмент», затвердженої Вченою радою ЗУНУ (№8 від 26.06.2025р.).

Робочу програму склала професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, проф., д.е.н.  Алла МЕЛЬНИК

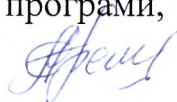
Робоча програма затверджена на засіданні кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, протокол № 2 від 28.08.2025 р.

Завідувач кафедри,
д-р екон. наук, професор



Михайло ШКІЛЬНЯК

Гарант освітньо-професійної програми,
к.е.н, доцент



Світлана ПРОХОРОВСЬКА

СТРУКТУРА РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

1. Опис дисципліни “Методологія наукових досліджень”

Дисципліна – “Методологія наукових досліджень”	Галузь знань, спеціальність, ступінь вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів ECTS - 5	D «Бізнес, адміністрування та право»	Обов’язкова дисципліна
Кількість залікових модулів - 4	Спеціальність: D3 – “Менеджмент”;	Рік підготовки: Денна – I Заочна – I Семестр: Денна – I Заочна – I, II
Кількість змістових модулів - 2	Ступінь вищої освіти – магістр	Лекції (магістр): ДФН – 32 год. ЗФН – 8 год. Практичні заняття: ДФН – 14 год. ЗФН – 4 год.
Загальна кількість годин – 150 (магістр)		Самостійна робота (магістр): Денна – 93 год. Заочна – 138 год. Тренінг – 6 год. Індивідуальна робота – 5 год.
Тижневих годин: 9, з них аудиторних – 3		Вид підсумкового контролю - іспит

2. Мета і завдання дисципліни “Методологія наукових досліджень”

2.1. Мета вивчення дисципліни

Метою вивчення дисципліни “Методологія наукових досліджень” є освоєння теоретичних засад проведення наукових досліджень та методології їх здійснення, а також набуття практичних навиків, які допоможуть слухачам магістратури здійснювати наукові дослідження.

2.2. Завдання вивчення дисципліни:

- виробити навики застосування методології та методики наукових досліджень при підготовці випускної кваліфікаційної роботи;
- вміти організувати і проводити наукові дослідження;
- вміти оформляти та представляти результати дослідницьких процесів у сфері менеджменту, управління персоналом.

2.3. Найменування та опис компетентностей, формування котрих забезпечує вивчення дисципліни:

- здатність проведення досліджень на відповідному рівні;

- навички використання інформаційних та комунікаційних технологій;
- здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети;
- здатність діяти на основі етичних міркувань;
- здатність генерувати нові ідеї (креативність);
- здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

2.4. Передумови для вивчення дисципліни.

Передумовами успішного вивчення дисципліни “Методологія наукових досліджень” є наявність у студентів глибоких, стійких та системних знань з дисциплін циклу професійної підготовки.

2.5. Результати навчання:

- критично осмислювати, вибирати та використовувати необхідний науковий, методичний і аналітичний інструментарій для управління в непередбачуваних умовах;
- ідентифікувати проблеми в організації та обґрунтовувати методи їх вирішення;
- проектувати ефективні системи управління організаціями;
- обґрунтовувати та управляти проектами, генерувати підприємницькі ідеї;
- мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність;
- організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті.

3. Програма навчальної дисципліни “Методологія наукових досліджень”

Дисципліна “Методологія наукових досліджень” включає два змістових модулі:

Змістовий модуль 1. Теоретичні основи методології наукових досліджень

Тема 1. Наука та наукові дослідження як особливий вид діяльності

Наука як особливий вид діяльності. Класифікація наук. Функції науки, наукова істина, практика, наукова парадигма. Підходи до вивчення явищ: детермінований, стохастичний; науково-дослідницький, інноваційний. Наукові знання і їх відмінність від звичайних знань. Основні теорії наукового пізнання. Наукова творчість та її особливості. Науково-технічний потенціал України. Поняття наукового дослідження. Об’єкт, суб’єкт і предмет наукових досліджень. Види та рівні наукових досліджень. Класифікація наукових досліджень. Дослідження в сфері менеджменту, дослідження в управлінні персоналом. Форми та способи проведення наукових досліджень.

Література: [1, с. 11-19; 2; 3; 4, с. 9-60; 6, с. 14-23, 16; 20]

Тема 2. Методологія наукових досліджень

Поняття методології. Основні категорії, що визначають методологію досліджень. Докази в методології наукових досліджень. Структура

методологічного дослідження. Практична діяльність як об'єкт дослідження. Методологія дослідження, її функції, основні принципи. Фундаментальна (філософська) методологія. Діалектика як метод пізнання природи, суспільства та мислення. Загальнонаукова методологія, її принципи (історичний, термінологічний, системний, функціональний, пізнавальний та ін.). Конкретно-наукова методологія. Метод в науковому дослідженні. Методологічні підходи в дослідженні: гносеологічний, історичний, компаративний, синергічний, системний підхід. Поняття системи та її властивості. Основні характерні особливості систем. Властивості системи: загальність і абстрактність, цілісність і подільність, еквіпотенційність, емерджентність, ієрархічність, залежність від зовнішнього середовища, самостійність та відкритість, цілеспрямованість, надійність, розмірність. Ієрархія системи. Внутрішня архітектура системи. Структурний склад системи, структурна детермінованість, динамічна змінюваність системи. Підсистеми, надсистеми, ієрархія результатів. Структура системи. Сутність, завдання та особливості етапів системного аналізу. Алгоритм проведення системного аналізу. Дослідження як система. Методика і техніка дослідження. Евристичні методи наукових досліджень, формальні методи. Методи емпіричного дослідження. Методи теоретичного дослідження. Особливості методів, що застосовуються на теоретичному та емпіричному рівнях дослідження з виходом на практику. Критерії вибору конкретних методів і підходів до їх використання у наукових дослідженнях. Специфіка методології економічних досліджень та досліджень в галузі управління персоналом. Наукові дослідження та інноваційні процеси: їх взаємозв'язок.

Література: [1, с. 19-44; 2; 3; 4, с. 124-134, с. 154-178; 6, с. 88-93; 9; 10; 11; 16]

Змістовий модуль 2. Прикладні аспекти методології та організації наукових досліджень

Тема 3. Використання методологічних підходів та методів дослідження в сфері досліджень в галузі управління персоналом

Дослідження в сфері менеджменту та управління персоналом як основа імплементації інновацій в практику управління підприємствами, установами, організаціями. Використання гносеологічного, компаративного, синергетичного підходів в дослідженнях з менеджменту та управління персоналом. Методи, досліджень в сфері менеджменту, управління персоналом. Системний підхід та системний аналіз в дослідженнях з менеджменту та управління персоналом. Використання експертних та фактографічних методів дослідження в сфері менеджменту та управління персоналом. Методи прогнозування і моделювання та їх застосування в стратегічному та ситуаційному управлінні. Методи моделювання систем. Використання методів збору та узагальнення інформації в дослідженнях з менеджменту та управління персоналом. Методи інформаційно-логічного аналізу, методи детермінованого (функціонального) аналізу, методи стохастичного (кореляційного) аналізу в дослідженнях з менеджменту та управління персоналом. Методика проведення спостережень в управлінні персоналом. Методика проведення експерименту в менеджменті та управлінні персоналом. Використання програмно-цільового методу в розробці програм розвитку персоналу.

Література: [1, с. 19-44; 2; 3; 4, с. 184-194; 6, с. 127-139; 7, с. 34-40; 9; 10; 11; 12; 1; 19, с. 20-34; 20.]

Тема 4. Підготовка та організація досліджень

Організаційна структура управління науковою діяльністю. Основні тенденції розвитку організації науки. Загальні проблеми розвитку організації науки на сучасному етапі. Трансформація організаційних структур управління науковою діяльністю в зарубіжних країнах і в Україні в умовах формування „економіки знань”. Науково-дослідницький та інноваційний процес. Дослідження як процес. Принципи організації наукових досліджень. Організація управління науково-дослідним процесом.

Об’єкт і предмет дослідження, дослідник, тема та мета дослідження. Наукова проблема та обґрунтування теми дослідження. Вибір теми. Критерії вибору теми наукового дослідження, порядок її конкретизації і затвердження. Вибір об’єкта дослідження. Етапи і стадії дослідницького процесу. Планування дослідження, стадії дослідницького процесу: організаційна, дослідницька, узагальнення, експериментальна перевірка та реалізація дослідження. Підготовчий етап наукових досліджень. Робочий план. Складання плану та робочого плану. Особливості плану досліджень при: виконанні науково-дослідних тем, при виконанні дисертацій, при виконанні випускних кваліфікаційних (магістерських) робіт. Робота з каталогами. Етап безпосереднього дослідження. Процес дослідження. Літературний опис. Вимоги до літературного опису. Аналіз джерел інформації. Бібліографічний пошук, контент-аналіз, аналіз документів, вивчення, фіксація. Організація проведення експерименту в процесі наукового дослідження. Прийоми викладання наукових матеріалів. Новизна, зміст і практичне значення наукових досліджень. Апробація. Підготовка до захисту. Вимоги ергономіки щодо організації наукових досліджень. Основні напрямки досліджень в галузі менеджменту, та управління персоналом. Особливості організації наукових досліджень в менеджменті та управлінні персоналом.

Література: [1, с. 44-57; 3 ;4, с.208-234; 6, с.31-54, с.72-75; 7, с.47-57; 8; 12; 13; 16]

Тема 5. Інформаційне забезпечення, систематизація, опрацювання та аналіз матеріалів наукового дослідження

Поняття і класифікація інформаційного забезпечення наукових досліджень. Наукова економічна інформація та її класифікація. Документальні джерела інформації та їх використання у науковому дослідженні. Вимоги до роботи над літературними джерелами. Визначення системи показників, що підлягають збору в процесі дослідження. Особливості інформаційної бази в дослідженні проблематики управління персоналом. Організація збору і документальне оформлення інформації. Порядок обробки інформації в економічних дослідженнях та дослідженнях з управління персоналом із застосуванням ЕОМ. Інтернет як джерело інформації. Проведення аналітичної роботи в науково-дослідному процесі.

Література: [1, с. 57-643; 6, с.107-119; 8, с.19-35; 12; 13; 14; 15; 16]

Тема 6. Оформлення результатів наукових досліджень та оцінка їх ефективності

Систематизація результатів наукових досліджень. Процес підготовки результатів наукових досліджень (звіту про НДР, дисертації, випускної кваліфікаційної(магістерської) роботи, монографії). Структура випускної кваліфікаційної (магістерської) роботи. Вимоги до оформлення випускної кваліфікаційної (магістерської) роботи. Подання текстового матеріалу. Загальні правила подання ілюстрацій. Подання таблиць. Загальні правила подання формул. Цитування та посилання на використані джерела. Принципи доброчесності в проведенні наукових досліджень та забезпечення ідентичності у змісті рукописів. Правила оформлення додатків. Апробація результатів дослідження. Презентація результатів дослідження. Графік підготовки роботи до захисту. Наукове керівництво. Рецензування. Процедура захисту результатів наукових досліджень (звіту про НДР, дисертації, випускної кваліфікаційної (магістерської) роботи). Впровадження результатів завершених наукових досліджень. Ефективність результатів наукових досліджень та її критерії. Оцінювання результатів наукових досліджень.

Література: [1, с. 65-77; 3; 4, с.277-302; 6, с.157-173, с.180-182;13;14; 15; 16]

4. Структура залікового кредиту з дисципліни “Методологія наукових досліджень”

(денна форма навчання)

Назва теми	Кількість годин					
	Лекції	Практичні заняття	Індивідуальна робота	Тренінг	Самостійна робота	Контрольні заходи
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи методології наукових досліджень						
Тема 1. Наука та наукові дослідження як особливий вид діяльності	4	2			10	Тести, опитування, есе
Тема 2. Методологія наукових досліджень	6	4			20	Тести, практичні завдання
Змістовий модуль 2. Прикладні аспекти методології та організації наукових досліджень						
Тема 3. Використання методологічних підходів та методів дослідження в сфері досліджень з менеджменту та управління персоналом	8	2			18	Практичні завдання
Тема 4. Підготовка та організація досліджень	6	2			10	Практичні завдання
Тема 5. Інформаційне забезпечення, систематизація, опрацювання та аналіз матеріалів наукового	4	2	2		18	Тести, кейси, практичні завдання. Презентації.

(економічного) дослідження						
Тема 6. Оформлення результатів наукового дослідження та оцінка їх ефективності	4	2	2		18	Практичні завдання. Презентації
ВСЬОГО	32	14	5	6	93	150

(заочна форма навчання)

Назва теми	Кількість годин		
	Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи методології наукових досліджень			
Тема 1. Наука та наукові дослідження як особливий вид діяльності	1		20
Тема 2. Методологія наукових досліджень	2	1	24
Змістовий модуль 2. Прикладні аспекти методології та організації наукових досліджень			
Тема 3. Використання методологічних підходів та методів дослідження в сфері досліджень з менеджменту та управління персоналом	2	1	26
Тема 4. Підготовка та організація досліджень	1	1	24
Тема 5. Інформаційне забезпечення, систематизація, опрацювання та аналіз матеріалів наукового (економічного) дослідження	1		20
Тема 6. Оформлення результатів наукового дослідження та оцінка їх ефективності	1	1	24
РАЗОМ:	8	4	138

5. Тематика практичних занять з дисципліни “Методологія наукових досліджень”

5.1. Зміст практичних занять

Практичне заняття № 1. Тема 1. Наука та наукові дослідження як особливий вид діяльності (2/0)

Мета: закріплення теоретичних знань щодо сутності, видів, рівнів і форм проведення наукових досліджень; опрацювання категорійного апарату навчальної дисципліни

Питання для обговорення:

1. Наука як особливий вид діяльності.
 2. Функції науки, наукова істина, практика, наукова парадигма
 3. Підходи до вивчення явищ: детермінований, стохастичний; науково-дослідницький, інноваційний.
 4. Поняття наукового дослідження. Об'єкт, суб'єкт і предмет наукових досліджень.
 5. Види та рівні наукових досліджень. Класифікація наукових досліджень.
 6. Дослідження з менеджменту, дослідження в галузі управління персоналом.
- Література: [1, с. 11-19; 2; 3; 4, с.9-60; 6, с.18-23, с.14-18; 16]

Практичне заняття № 2-3(4/1)

Тема 2. Методологія наукових досліджень

Мета: практичне оволодіння методичним інструментарієм проведення наукових досліджень при розв'язуванні практичних завдань; вироблення навиків проведення наукового дослідження (написання тез, статті, випускної кваліфікаційної роботи)

Питання для обговорення:

1. Поняття методології. Основні категорії, що визначають методологію досліджень, її функції, основні принципи.
2. Фундаментальна (філософська) методологія. Діалектика як метод пізнання природи, суспільства та мислення.
3. Загальнонаукова методологія, її принципи та методи.
4. Конкретно-наукова методологія. Метод в науковому дослідженні.
5. Методологічні підходи в дослідженні: гносеологічний, історичний, компаративний, синергічний, комплементарний, системний підхід.
6. Поняття системи та її властивості. Основні характерні особливості систем.
7. Алгоритм проведення системного аналізу.
8. Методи досліджень в галузі менеджменту та управління персоналом.
9. Наукові дослідження та інноваційні процеси: їх взаємозв'язок.

Література: [1, с. 19-44 2; 3; 4, с.124-134 , с.158-178; 6, с.88-93; 9; 10; 11; 16; 17, с.8-21]

Практичне заняття № 4 (2/0)

Тема 3. Використання методологічних підходів та методів дослідження в сфері досліджень з менеджменту та управління персоналом

Мета: вироблення навиків використання методологічних підходів та методів дослідження в сфері досліджень з менеджменту та управління персоналом

Питання для обговорення:

1. Дослідження в сфері менеджменту та управління персоналом як основа імплементації інновацій в практику управління підприємствами, установами, організаціями.
2. Використання гносеологічного, компаративного, синергетичного та системного підходів в дослідженнях з менеджменту та управління персоналом .
4. Використання експертних , фактографічних та соціологічних методів дослідження в сфері менеджменту та управління персоналом.
5. Методи прогнозування і моделювання та їх застосування в стратегічному та ситуаційному управлінні розвитком персоналу.

Література: [1, с. 19-44;2; 3; 4, с.208-234; 6, с.127-139; 9; 10; 11; 12; 17, с.8-23; 19, с.20-34]

Практичне заняття № 5 (2/0)

Тема 4. Підготовка та організація досліджень

Мета: вироблення навиків планування й організації наукового дослідження, вибору його теми, визначення мети, завдань і гіпотези дослідження; оволодіння культурою організації праці дослідника

Питання для обговорення:

1. Організаційна структура управління науковою діяльністю.
2. Принципи організації наукових досліджень.
3. Організація управління науково-дослідним процесом.
4. Наукова проблема, об'єкт, предмет, тема та мета дослідження.
5. Етапи і стадії дослідницького процесу.
6. Планування дослідження. Характеристика стадій дослідницького процесу:
7. . Аналіз джерел інформації. Бібліографічний пошук, контент-аналіз, аналіз документів, вивчення, фіксація.
8. Організація та методика проведення експерименту в наукових дослідженнях.
9. Літературний опис результатів дослідження
10. Вимоги ергономіки щодо організації наукових досліджень.
11. . Особливості організації наукових досліджень в менеджменті та управлінні персоналом.

Література: [1, с. 44-57; 2; 3;4, с.208-234;6,с.127-139; 9;10;11;12;17,с.8-23]

Практичне заняття № 6 (2 / 1)

Тема 5. Інформаційне забезпечення, систематизація, опрацювання та аналіз матеріалів наукового (економічного) дослідження

Мета: набуття практичних навиків збору, систематизації, оформлення й оброблення інформації, формування інформаційної бази дослідження та її використання у процесі наукових досліджень

Питання для обговорення:

1. Поняття і завдання інформаційного забезпечення наукових досліджень.
2. Наукова економічна інформація та її класифікація.
3. Документальні джерела інформації та їх використання у науковому дослідженні.
4. Вимоги до роботи над літературними джерелами.
5. Визначення системи показників, що підлягають збору в процесі дослідження.
6. Організація збору і документальне оформлення інформації.
7. Порядок обробки інформації в економічних дослідженнях із застосуванням ЕОМ.
8. Інтернет як джерело інформації.
9. Проведення аналітичної роботи в науково-дослідному процесі.

Література: [1, с. 57-64 ; 2; 8 , с.19-35; 12; 13; 14; 15; 17, с.10-23]

Практичне заняття №6/7 (2/1)

Тема 6. Оформлення результатів наукових досліджень та оцінка їх ефективності

Мета: вироблення умінь та навиків оформлення результатів різних видів наукових досліджень

Питання для обговорення:

1. Систематизація результатів наукових досліджень.
2. Процес підготовки результатів наукових досліджень (звіту про НДР, дисертації, випускної кваліфікаційної (магістерської) роботи, монографії).
3. Структура випускної кваліфікаційної (магістерської) роботи.
4. Вимоги до оформлення випускної кваліфікаційної (магістерської) роботи: Питання академічної доброчесності.
5. Апробація результатів дослідження.
6. Презентація результатів дослідження.
7. Процедура захисту результатів наукових досліджень (звіту про НДР, дисертації, випускної кваліфікаційної (магістерської) роботи).
8. Впровадження результатів завершених наукових досліджень, їх оцінювання , ефективність результатів наукових досліджень та її критерії.

Література: [1, с. 65-77;3; 4, с.277-302; 6, с.107-119; 12; 13; 15, с.1-10]

6. Тренінг

Тренінг з дисципліни “Методологія наукових досліджень” передбачає відтворення роботи менеджерів, менеджерів-управителів, керівників установ

керівників кадрових служб в частині аналітичної і дослідницької роботи в організації, яка опирається на знання і вміння, компетенції в галузі наукових досліджень.

Для проведення тренінгу створюються 4 робочі групи, які відтворюють специфіку дослідницької та аналітичної роботи в різних типах організацій: підприємство, державна установа.

Завдання і зміст тренінгу:

- використовуючи інструментарій системного аналізу, побудувати організаційну структуру організації, здійснити її опис як структурної системи, а також за принципом "чорної скриньки";
- здійснити характеристику внутрішнього і зовнішнього середовища організації;
- визначити сильні і слабкі сторони, можливості і загрози;
- виявити позитивні і негативні фактори впливу на розвиток організації з метою їх врахування при формуванні стратегії організації;
- на основі методів цільового планування розробити стратегію і цільову програму;
- вибрати проблеми, важливі для аналізу і додаткового дослідження (5-6 проблем);
- обґрунтувати актуальність і вибір теми дослідження;
- скласти план, анотацію, резюме;
- визначити методологічну базу і методи дослідження;

- сформувати інформаційну базу дослідження;
- підготувати очікуване управлінське рішення.

Порядок проведення тренінгу

1. Вступна частина проводиться з метою ознайомлення студентів з темою тренінгового заняття.
2. Організаційна частина полягає у створенні робочого настрою у колективі студентів, визначенні правил проведення тренінгового заняття.
3. Практична частина реалізовується шляхом виконання завдань у групах студентів у кількості 3-5 осіб з проблемних питань теми тренінгового заняття.
4. Підведення підсумків. Обговорюються результати виконаних завдань у групах. Обмін думками з питань, які виносились на тренінгові заняття.

7. Самостійна робота.

Індивідуальні завдання для самостійної роботи.

Завдання 1

На основі аналізу завдань та обов'язків менеджера (управителя) з адміністративної діяльності та управління персоналом :1) визначте найбільш актуальні проблемні питання для теорії та практики діяльності сучасних підприємств і організацій щодо забезпечення розвитку та функціонування персоналу й оберіть тему для проведення наукового дослідження; 2) обґрунтуйте актуальність обраної теми.

№ з/п	Тематика самостійної роботи	Кількість		Форма представлення
		Денна	Заочна	
1.	Опрацювання лекційного матеріалу, навчальної та наукової літератури, періодичних видань	10	30	Підготовка інформаційних повідомлень, пошукових робіт з проблемних питань
2.	Оволодіння методологією проведення наукових досліджень	15	34	Підготовка доповідних та аналітичних записок
3.	Виконання індивідуального завдання	30	-	Презентація результатів індивідуального завдання
4.	Пошук інформації за темами дисципліни в мережі Інтернет	20	34	Електронна база даних
5.	Обґрунтування обраної теми випускної кваліфікаційної роботи	18	40	Презентація теми та плану кваліфікаційної роботи
	Всього	93	138	

Завдання 2

У рамках обраної теми сформулюйте: об'єкт, предмет та попередню гіпотезу

наукового дослідження (випускної кваліфікаційної роботи).

Методичні рекомендації до виконання завдання

1. При виконанні даного завдання зверніть увагу на те, що під гіпотезою розуміють наукове припущення, висунуте для пояснення будь-яких явищ (процесів) або причин, які зумовлюють даний наслідок, а процес прийняття гіпотези складається з наступних етапів:

- 1) розгляд власної ідеї дослідника і зіставлення її з вивченим матеріалом;
- 2) опрацювання літератури з теми дослідження;
- 3) вибір однієї, найбільш імовірної, чи кількох альтернативних гіпотез;
- 4) уточнення, доповнення, удосконалення обраної гіпотези дослідження.

2. Об'єкт за своїм змістом є дещо ширшим поняттям. Під ним у випускній кваліфікаційній (магістерській) роботі зазвичай розглядають систему, на яку спрямована пізнавальна діяльність дослідника, наприклад: *об'єктом дослідження у випускній кваліфікаційній роботі виступає планування розвитку персоналу.*

2. Предмет дослідження звужує об'єкт пізнання, виділяючи досліджувані з певною метою властивості цього об'єкта. Наприклад: *предметом дослідження є теоретичні, методичні та організаційні аспекти удосконалення процесів підвищення кваліфікації персоналу.*

Завдання 3

Відповідно до обраної теми складіть попередній план проведення наукового дослідження й уточнений план випускної кваліфікаційної (магістерської) роботи.

Методичні рекомендації до виконання завдання

1. Складаючи попередній план проведення наукового дослідження, розбийте цей процес на кілька основних етапів, складіть графік їх виконання та, під керівництвом наукового керівника від кафедри, заповніть індивідуальне завдання.

2. При складанні уточненого плану випускної кваліфікаційної роботи слід враховувати, що її структура повинна бути наступною:

- вступна частина (оформляється у вигляді Вступу);
- основна частина, яка, як правило, складається із трьох розділів, що, у свою чергу, деталізуються на підрозділи. У розділах основної частини подають: 1) огляд літератури за темою і теоретичне обґрунтування подальших напрямів досліджень; 2) аналітичні розрахунки, результати експериментальних досліджень тощо; 3) обґрунтування перспектив розв'язання виявлених в процесі аналізу проблем та висвітлення нових результатів, отриманих на основі проведеного дослідження. Виклад матеріалу підпорядковують одній провідній ідеї, чітко визначеній автором. У кінці кожного розділу формулюють висновки, зі стислим викладом отриманих у розділі наукових і практичних результатів розв'язання поставлених завдань;
- висновки, у яких викладають найважливіші наукові та практичні результати, що одержані в науковій роботі, їх значення для науки і практики;
- список використаних джерел;
- додатки.

Завдання 4

На основі обраної теми і обґрунтування актуальності проблеми визначте мету та завдання наукового дослідження (випускної кваліфікаційної роботи).

Методичні рекомендації до виконання завдання

1. Під час виконання даного завдання зверніть увагу на те, що під метою наукового дослідження розуміють всебічне, достовірне вивчення об'єкта, процесу чи явища, їх структури, зв'язків та відносин, на основі розроблених у науці принципів і методів пізнання, а також отримання та впровадження корисних для практики результатів. Приклад формулювання мети випускної кваліфікаційної (магістерської) роботи: *розвиток наукових положень та розроблення практичних рекомендацій щодо удосконалення розвитку персоналу.*

2. При визначенні завдань, розв'язання яких сприятиме реалізації поставленої мети, орієнтуйтеся на підрозділи плану випускної кваліфікаційної роботи.

Завдання 5

1. Використовуючи відомі Вам методичні прийоми збору інформації, зберіть інформацію, яку ви будете використовувати у процесі свого наукового дослідження, та здійсніть її узагальнення з використанням графічних способів.

2. Проведіть експеримент у рамках проблематики Вашої випускної кваліфікаційної роботи.

Методичні рекомендації до виконання завдання

1. Для проведення дослідження на теоретичному рівні пізнання вам необхідно ознайомитись із відповідними науковими теоріями та працями, у яких розкриваються певні зв'язки, закономірності тощо, пов'язані із досліджуваною вами проблематикою.

Тому в процесі використання теоретичних прийомів дослідження вам необхідно підібрати, для критичного аналізу, інформацію з таких джерел:

- публікацій у наукових фахових та монографічних виданнях;
- спеціалізованих періодичних й інформаційних видань;
- довідників, щорічників;
- рекламних матеріалів, проспектів;
- Internet - джерел;
- законодавчої та нормативно-правової бази та ін.

2. Дослідження на емпіричному рівні потребує здійснення вами:

- спостережень на досліджуваних об'єктах (підприємствах, організаціях, їх структурних підрозділах) та фіксування відповідних фактів;
- проведення експериментів, соціологічних та маркетингових опитувань, з відповідним їх оформленням тощо.

3. Зібрану з вищезгаданих джерел інформацію слід оформити у вигляді: текстових, табличних, графічних (стовпчикові, смугові, кругові, квадратні, лінійні, фігурні діаграми) та ін. документів й подати у додатках до ІЗ.

4. Під експериментом розуміють науково поставлений, відповідно до мети дослідження, дослід для перевірки результатів теоретичних досліджень. Він проводиться в умовах, які дозволяють спостерігати за ходом явища і відтворювати його у контексті заданих умов.

Завдання 6

Використовуючи зібрану в процесі виконання завдання 5 інформацію про діяльність з управління персоналом досліджуваної організації (підприємства,

установи) проаналізуйте динаміку зміни показників (наприклад, середньорічна чисельність працівників; середньомісячна заробітна плата; соціальні допомоги та інші трансферти тощо) за останніх 3-5 років.

Методичні рекомендації до виконання завдання

1. У процесі виконання даного завдання, для аналізу зміни економічних явищ і процесів за певний період, доцільно застосовувати метод аналізу рядів динаміки. При цьому ряди динаміки можуть бути побудовані за абсолютними, відносними або середніми величинами.

2. Для характеристики змін і тенденцій у динаміці використовуйте розрахунки показників: абсолютного приросту, темпів зростання та приросту.

Абсолютний приріст ($\Delta_{абс}$) визначається як різниця між наступним (x') та попереднім (x^0) рівнями ряду динаміки:

$$\Delta_{абс} = x' - x^0 \quad (6.1)$$

Темп зростання ($T_{зр.}$) розраховується як відношення наступного рівня до попереднього чи іншого рівня, прийнятого за базу порівняння:

$$T_{зр.} = x' : x^0 \quad (6.2)$$

Темп приросту ($T_{пр.}$) визначається як відношення абсолютного приросту до базисного рівня або як різниця між темпом зростання та одиницею (або 100 %):

$$T_{пр.} = \frac{x' - x^0}{x^0} \quad (6.3)$$

$$T_{пр.} = T_{зр.} - 1 \quad (6.4)$$

$$T_{пр.} = T_{зр.} - 100\% \quad (6.5)$$

Означені показники можна обчислювати базисним і ланцюговими способами. За базисного способу всі зміни обчислюються стосовно початкового показника, узятим за базисний. За ланцюгового способу зміна кожного наступного показника обчислюється стосовно попереднього.

3. Результати розрахунків подайте у наступній формі (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка показників за 2018-2022рр.

Рік	Показник за рік, од. виміру	Абсолютний приріст, од.		Темп зростання, %		Темп приросту, %	
		базисний	ланцюговий	базисний	ланцюговий	базисний	ланцюговий
1	2	3	4	5	6	7	8
2018							
2019							
2020							
2021							
2022							

Завдання 7

1. Використовуючи зібрану (при виконанні завдання 5) інформацію про функціонування та розвиток персоналу та на основі проведення додаткового дослідження (експертного опитування) здійсніть, за технікою SWOT, аналіз внутрішнього й зовнішнього середовища функціонування та розвитку персоналу досліджуваної організації та побудуйте SWOT-матрицю.

2. Для проведення оцінки експертів складіть анкету-питальник.

3. Отриману на основі анкетування інформацію узагальніть на основі відомих

вам методів статистичної обробки даних експертного опитування.

Методичні рекомендації до виконання завдання

1. Під час виконання даного завдання у ході аналізу внутрішнього середовища організації функціонування та розвитку персоналу слід визначити сильні та слабкі сторони організації, які стосуються сучасного стану функціонування персоналу, найважливіших переваг.. Проведіть експертну оцінку ступеня впливу чинників на цю діяльність. Результати аналізу відобразіть у формі наступної таблиці (табл. 2).

Таблиця 2

Сильні та слабкі сторони діяльності _____
(назва організації)

Сильні сторони	Оцінка в балах	Слабкі сторони	Оцінка в балах

Для оцінки впливу чинників використовуйте наступну шкалу оцінювання:

- 1 - 4 бали – сприятливі чинники щодо діяльності з розвитку персоналу;
- 1 - -4 бали – чинники, що стримують або ускладнюють цей розвиток;
- 4 бали – сприятливий вплив цього чинника визначає конкурентні переваги організації в питаннях управління персоналом;
- 3 бали – чинник має суттєвий позитивний вплив на діяльність і конкурентні позиції організації в управлінні персоналом;
- 2 бали – чинник має в цілому позитивний вплив на діяльність організації в управлінні персоналом, однак в порівнянні з конкуруючими організаціями є недостатньо вагомим;
- 1 бал – характеризує позитивний, але незначний, вплив на діяльність організації з управління персоналом;
- 1 бал – означає незначний негативний вплив;
- 2 бали – чинник негативно впливає на зазначену діяльність;
- 3 бали – чинник створює суттєві перешкоди у розвитку персоналу;
- 4 бали – критично негативний вплив показника на стан функціонування та розвитку персоналу.

2. У процесі аналізу зовнішнього середовища організації стосовно розвитку персоналу дослідіть сприятливі можливості й загрози щодо її діяльності, зокрема доцільно проаналізувати: політичні, економічні, соціальні, технологічні чинники, природні явища та тенденції, які впливають на неї, а також діяльність зовнішніх стейкхолдерів, особливо тих, від яких (прямо або опосередковано) залежить надходження ресурсів до організації: споживачів, клієнтів, представників місцевих органів влади тощо. Крім того, слід звернути увагу на конкурентів, конкурентні сили та на чинники, які потенційно можуть забезпечити перевагу над конкурентами; а також на сприятливі сили й переваги, які потенційно можна отримати від співпраці з тими чи іншими партнерами. Експертну оцінку ступеня впливу кожного чинника на діяльність організації в забезпеченні функціонування та розвитку персоналу (див. Завдання 10 ІЗ) відобразіть у формі наступної таблиці (табл. 3).

Таблиця 3

Можливості та загрози діяльності _____
(назва організації)

Можливості	Оцінка в балах	Загрози	Оцінка в балах

Для оцінки впливу чинників використовуйте наступну шкалу оцінювання:

1 - 4 бали – чинник позитивно впливає на розвиток персоналу організації;

-1 - 4 бали – вплив чинника є несприятливим, а саме:

оцінка в 4 бали відповідає показникам, що характеризують можливі тривалі якісні зрушення у діяльності організації з забезпечення розвитку персоналу завдяки впливу цього чинника;

3 бали – означає, що показник має суттєвий (чи матиме в перспективі) позитивний вплив на відповідну складову розвитку організації, але така динаміка є нестійкою;

2 бали – показник характеризується в цілому як позитивний з точки зору впливу на відповідну складову роботи організації, однак в порівнянні з показниками аналогічних підприємств і організацій є недостатньо високим;

1 бал – характеризує позитивний, але незначний, вплив на зазначену діяльність організації;

-1 бал – означає незначний негативний вплив;

-2 бали – зміна показника негативно впливає на діяльність з розвитку персоналу організації;

-3 бали – даний параметр створює суттєві перешкоди у розвитку;

-4 бали – критично негативний вплив показника на сучасний чи перспективний стан розвитку персоналу організації.

3. Для узагальнення результатів проведеного аналізу побудуйте SWOT-матрицю (рис.1) діяльності з розвитку персоналу організації й визначте перелік стратегічних проблем (табл.4).

БЛОК «можливості/загрози»	Можливості		Загрози	
	Політичне середовище		Політичне середовище	
	Правове середовище		Правове середовище	
	Ринково-економічне середовище		Ринково-економічне середовище	
	Соціокультурне середовище		Соціокультурне середовище	
	Науково-технологічне середовище		Науково-технологічне середовище	
БЛОК «сили/слабкості»		Σ		Σ
Сильні сторони		Поле «Сила і можливості»		Поле «Сила і загрози»
Адміністративна складова				
Економічна складова				
Організаційна складова				
Соціальна складова				
Інноваційна складова				
Σ				
Слабкі сторони		Поле «Слабкість і можливості»		Поле «Слабкість і загрози»
Адміністративна складова				
Економічна складова				
Організаційна складова				
Соціальна складова				
Інноваційна складова				
Σ				

Рис. 1. SWOT- матриця діяльності та розвитку _____
(назва організації)

4. Стратегічні проблеми – це засадничі питання або серйозні труднощі, які впливають на повноваження й обов’язки організації, її місію та цінності, процеси розвитку персоналу, витрати, фінансування, організаційну структуру, організаційну культуру та менеджмент.

Таблиця 4

Перелік стратегічних проблем діяльності та розвитку _____
(назва організації)

Поле SWOT-матриці	Стратегічні проблеми, виявлені на основі парних комбінацій сильних та слабких сторін організації з можливостями та загрозами щодо її розвитку	Оцінка у балах
Поле “Сила і можливості”		
Поле “Слабкість і можливості”		
Поле “Сила і загрози”		
Поле “Слабкість і загрози”		

Сформулювавши стратегічні проблеми, ви знатимете, які завдання стоять перед організацією в питаннях розвитку персоналу і наскільки вони є вагомими.

5. Для виконання даного завдання проведіть опитування не менше 10 експертів (ними можуть бути представники адміністративного апарату досліджуваної організації, її працівники, зовнішні експерти тощо) та розрахуйте показники: узагальненої думки експертів; активності експертів; компетентності експертів. При цьому слід звернути увагу на те, що розрахунок показника узагальненої думки експертів здійснюють за формулою:

$$\hat{E} = \frac{\sum_{m=1}^n \hat{E}_{im}}{n}, \text{ де} \quad (7.1)$$

K – узагальнена оцінка i -го елемента;

K_{im} – оцінка i -го елемента експертом m ;

n – кількість експертів.

2. Показник активності експертів (K_{ae}) розраховується за формулою:

$$K_{ae} = \frac{n - Y_e}{n}, \text{ де} \quad (7.2)$$

K_{ae} – узагальнений показник активності експертів,

Y_e – кількість експертів, що утримались від оцінки.

3. Показник компетентності експерта (K_{icomp}) визначається за формулою:

$$K_{icomp} = \frac{K_{iarg} + K_{iczn}}{2}, \text{ де} \quad (7.3)$$

K_{iarg} – коефіцієнт аргументованості відповіді експерта;

K_{iczn} – коефіцієнт знайомства експерта з проблемою.

Завдання 8

На основі спостереження за діяльністю менеджера (управителя) з адміністративної діяльності або керівника кадрової служби у досліджуваній вами організації (підприємстві, установі, органі влади) проведіть обстеження затрат його робочого часу протягом дня, складіть фотографію робочого дня та запропонуйте заходи щодо вдосконалення використання робочого часу керівником.

Методичні рекомендації до виконання завдання

1. При виконанні даного завдання зверніть увагу на те, що під фотографією робочого дня розуміють метод вивчення затрат робочого часу протягом зміни або за короткий період. Здебільшого фотографія робочого дня проводиться з метою одержання вихідних даних для розробки (чи перевірки) нормативів часу, виявлення втрат робочого часу з різних причин та розробки організаційно-технічних засобів по вдосконаленню використання робочого часу.

2. На початку дослідження складіть фотокарту, на яку занесіть вихідні відомості: назва організації та її структурного підрозділу, де проводиться спостереження; юридична адреса організації; прізвище та ініціали, професія і рівень кваліфікації керівника, за діяльністю якого буде вестись спостереження; дата проведення спостереження.

3. З моменту початку спостереження, користуючись приладом реєстрації часу (годинником), занотовуйте на карті послідовно всі фактичні затрати часу на робочому місці (при потребі, заокруглюйте до 1 хв.).

4. На основі складеної фотокарти проаналізуйте самостійно, або разом із керівником, за діяльністю якого ви спостерігали, на яких етапах нераціонально витрачався робочий час.

5. Обґрунтуйте пропозиції щодо раціоналізації виконання керівником його організаційних функцій.

Завдання 9

1. На основі аналізу завдань та обов'язків менеджера (управителя) з адміністративної діяльності, менеджера виробничого підприємства, т.п. та, використовуючи зібрану шляхом спостережень, опитувань, анкетувань і аналізу документації інформацію про організацію (підприємство, установу), складіть професіограму посади менеджера (управителя) з адміністративної діяльності для досліджуваної вами організації.

Методичні рекомендації до виконання завдання

1. При виконанні даного завдання слід враховувати, що під професіограмою розуміють опис і обґрунтування системи вимог, які висуваються певною діяльністю, спеціальністю або професією до людини.

2. Складена вами професіограма повинна містити дві частини:

1) психологічна професіограма (відомості, які характеризують саму професійну діяльність);

2) психограма (вимоги до людини та її психіки як перелік професійно необхідних якостей).

3. Під час складання психологічної професіограми застосовуйте наступну схему:

- техніко-економічний опис (норми, обладнання, технологія, оплата праці тощо);
- характеристика організації та умов праці на робочому місці;
- аналіз документації щодо плинності кадрів, можливих нещасних випадків на

робочому місці;

- детальний опис трудової діяльності працівника;
- опис вимог до загальної і спеціальної підготовки, необхідної для трудової діяльності.

4. У психограмі слід розкрити наступні вимоги:

- освітні;
- демографічні;
- медико-біологічні;
- психофізіологічні;
- психологічні.

Завдання 10

1. Використовуючи зібрану при виконанні попередніх завдань інформацію про організацію функціонування та розвитку персоналу в підприємстві (установі) та на основі проведення додаткового дослідження (експертного опитування), здійсніть ранжування цілей розвитку персоналу організації та побудуйте “дерево цілей”.

Методичні рекомендації до виконання завдання

1. З метою формування системи цілей розвитку персоналу організації уточніть (або визначте на основі використання відомих вам експертних методів) головну (загальну) ціль діяльності організації щодо даної та деталізуйте її через ієрархічну множину конкретніших цілей.

Складіть відкриту анкету-питальник та проведіть анкетування 5-ти експертів для визначення сукупності цілей організації та їх ранжування.

2. Процедура побудови “дерева цілей” складається з таких стадій: побудова функціонального “дерева цілей”; формування комплексу цілереалізуючих систем; попередня оцінка і відбір цілереалізуючих систем, розроблення цільових нормативів, ранжування цілей.

“Дерево цілей” – це графі, тобто схема, що виражає підпорядковування і взаємозв'язки елементів (цілей). Побудова “дерева цілей” передбачає формування ланцюжків цілей і ув'язування їх у структуру на основі оцінок змістової несуперечності та повноти одних щодо інших (рис. 1).

При побудові “дерева цілей” необхідно керуватися такими правилами: цілі і підцілі мають бути взаємопов'язані між собою; не обов'язково, щоб кожна гілка “дерева цілей” налічувала однакову кількість рівнів.

3. При проведенні ранжування цілей потрібно “зважити” кожну ціль щодо інших, встановити порядок їх реалізації. Для цього слід визначити коефіцієнти відносної важливості (КВВ) елементів, коефіцієнти компетентності експертів B_s й коефіцієнти взаємної корисності елементів конкретного рівня K_i^{BK} .

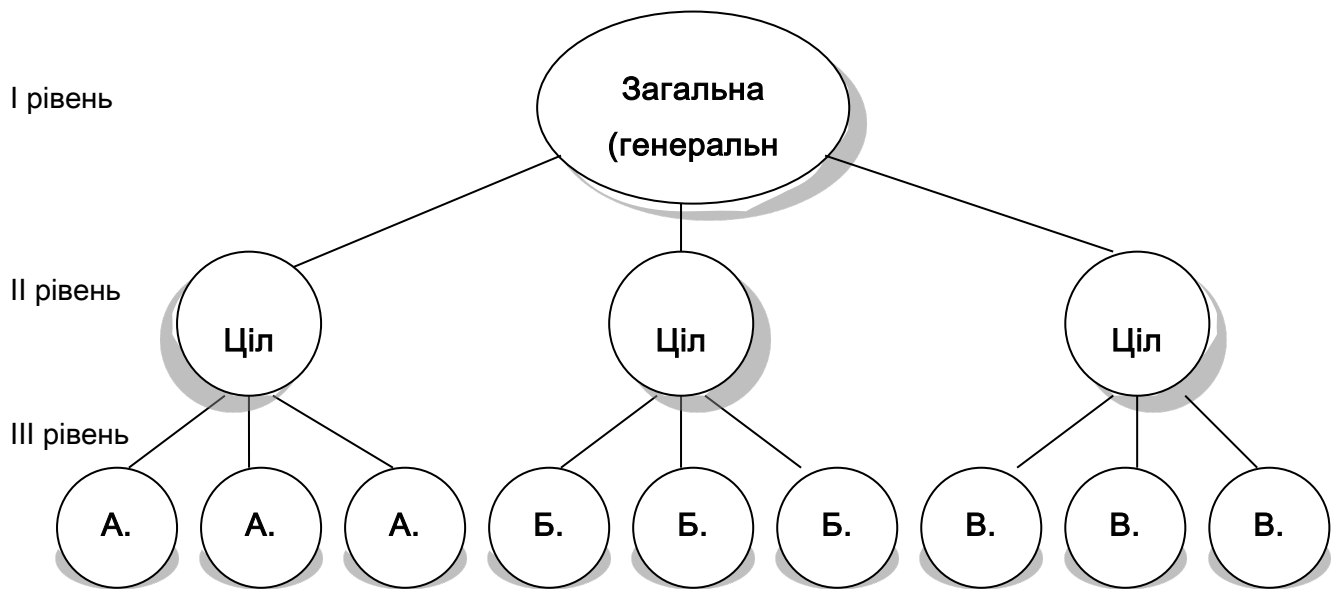


Рис. 1. Фрагмент “Дерева цілей”

Розрахунок інтегральних оцінок КВВ елементів другого рівня “дерева цілей” необхідно провести за трьома варіантами:

1) без урахування компетентності експертів і коефіцієнтів взаємної корисності за формулою:

$$K_i = \frac{\sum_{s=1}^n K_{is}}{n}, \text{ де} \quad (10.1)$$

K_i – інтегральна оцінка і-го елемента;

K_{is} – оцінка і-го елемента експертом S;

n – кількість експертів.

Інтегральні оцінки елементів другого рівня здійснить за даними наступної таблиці (табл. 5), у яку попередньо занесить оцінки і-тих елементів експертами.

Таблиця 5

Значення K_{is} елементів другого рівня

Номер експерта	2.1		2.2		2.3	
	Варіант		Варіант		Варіант	
	1	2	1	2	1	2
1						
2						
3						
4						
5						

Примітка. Оцінки експертів даються у межах 0,1-0,9 значень коефіцієнта

б) з урахуванням компетентності експертів, але без урахування коефіцієнтів взаємної корисності, за формулою:

$$K_i^k = \frac{\sum_{s=1}^n K_{is} B_s}{\sum_{s=1}^n B_s}, \text{ де} \quad (10.2)$$

де B_s - показник компетентності S-го експерта.

Оцінки компетентності B_s окремих експертів наведіть у формі наступної таблиці (табл. 6).

Таблиця 6

Значення B_S

Номер експерта S	Показник компетентності за варіантом	
	1	2
1		
2		
3		
4		
5		

Примітка. Оцінюється компетентність експерта у межах 0,1-0,9 значень коефіцієнта

в) з урахуванням компетентності експертів і коефіцієнтів взаємної корисності, за формулою:

$$K_i^{O.k} = K_i^k K_i^{BK}, \text{ де} \quad (10.3)$$

$K_i^{O.k}$ - остаточна оцінка і-го елементу, з урахуванням компетентності експертів і взаємної корисності K_i^{BK} і-го елементу для всіх інших елементів даного рівня «дерева цілей»;

$$K_i^{BK} = \sum_{i=1}^n K_{ii}^{BK}, \text{ де} \quad (10.4)$$

K_{ii}^{BK} – коефіцієнт взаємної корисності і-го елементу другого рівня «дерева цілей» для кожного елементу даного рівня, враховуючи корисність елементу;

n – кількість елементів даного рівня «дерева цілей».

Коефіцієнт взаємної корисності K_i^{BK} розрахуйте на основі наведеної у табл. 7-8 матриці інтегральних оцінок коефіцієнтів взаємної корисності K_{ii}^{BK} елементів другого рівня в цілому для всієї групи експертів.

Таблиця 7

Значення K_{ii}^{BK} (варіант 1)

Рівень	2.1	2.2	2.3
2.1			
2.2			
2.3			

Примітка. Оцінки експертів від 0 до 0,5 і 1

Таблиця 8

Значення K_{ii}^{BK} (варіант 2)

Рівень	2.1	2.2	2.3
2.1			
2.2			
2.3			

Примітка. Оцінки експертів від 0 до 0,5 і 1

Оцінки KBВ K_{ijs} елементів третього рівня для досягнення цілей другого рівня можуть бути наведені у вигляді табл. 9

Таблиця 9

Значення елементів K_{ijs} третього рівня

№ елемента третього рівня	Експерт	Елементи другого рівня					
		2.1		2.2		2.3	
		Варіант		Варіант		Варіант	
		1	2	1	2	1	2
1	2	3	4	5	6	7	8

1	1						
	2						
	3						
	4						
	5						
...	1						
	2						
	3						
	4						
	5						
n	1						
	2						
	3						
	4						
	5						

Результати розрахунку КВВ для другого рівня “дерева цілей” слід навести у табличній формі (табл. 10).

Таблиця 10

Розрахунок КВВ для другого рівня “дерева цілей”

Інтегральний КВВ елементів другого рівня “дерева цілей”	Без урахування компетентності та коефіцієнтів взаємної корисності		З урахуванням компетентності, але без урахування коефіцієнтів взаємної корисності		З урахуванням компетентності та взаємної корисності	
	Варіант		Варіант		Варіант	
	1	2	1	2	1	2
K ₂₁						
K ₂₂						
K ₂₃						
K ₂₄						
K ₂₅						

Інтегральну оцінку КВВ окремих елементів третього рівня “дерева цілей” здійснить у такій послідовності. Насамперед, визначте величину W_{js} j -го елементу третього рівня для реалізації цілей елементів другого рівня, який він деталізує, з урахуванням КВВ для кожного експерта:

$$W_{js} = \sum_{i=1}^m K_{jis} K_i^{BK}, \text{ де} \quad (10.5)$$

де K_{jis} – КВВ j -го елементу третього рівня “дерева цілей” для i -го елементу другого рівня “дерева цілей”, який визначив s -й експерт;
 m - кількість елементів другого рівня “дерева цілей”.

Величину W_j – інтегральний КВВ j -го елемента третього рівня для реалізації цілей елементів другого рівня, які він деталізує, з урахуванням їх КВВ для усієї групи експертів, визначте за формулою:

$$W_j = \frac{\sum_{s=1}^n W_{js}}{n}, \text{ де} \quad (10.6)$$

Результати розрахунку КВВ для третього рівня “дерева цілей” подайте у

табличній формі (табл. 11).

Таблиця 11

Розрахунок КВВ для третього рівня “дерева цілей”

Інтегральні КВВ елементів третього рівня «дерева цілей»	Варіант	
	1	2
W_1		
...		
W_n		

Завдання 11

На основі зібраних вами літературних та інших джерел за обраною тематикою дослідження складіть і наведіть “Список використаних джерел” згідно вимог чинного державного стандарту ДСТУ ГОСТ 8302:2015 Інформація та документація. Бібліографічне посилання. Загальні положення та правила складання/Нац. стандарт України.

Методичні рекомендації до виконання завдання

Приклади оформлення джерел інформації згідно чинного державного стандарту ДСТУ 8302:2015 наведені в джерелі [20].

Завдання 12.

Результати проведеного дослідження узагальніть у формі аналітичної записки та представте до захисту, разом зі списком використаних джерел та додатками. У додатках мають бути наведені: план випускної кваліфікаційної випускної роботи, графік виконання роботи, зібрані та узагальнені у табличній та графічній формі аналітичні матеріали з практичної діяльності досліджуваної організації, а також розв’язки до завдань 5-11 ІЗ.

Методичні рекомендації до виконання завдання

1. Оформлення аналітичної записки слід здійснювати за наступною структурою (обов’язкові елементи структури виділити напівжирним шрифтом для наочності):

1.1 Актуальність теми наукового дослідження (тут же навести аналіз останніх досліджень і публікацій за обраною темою дослідження).

1.2 Мета і завдання дослідження.

1.3. Об’єкт й предмет дослідження.

1.4. Методи дослідження (слід конкретизувати, які саме методи і для виконання яких завдань використані (чи будуть використовуватись) у науковій роботі).

1.5. Теоретична та практична цінність отриманих результатів.

8. Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання

Основними методами навчання, що використовуються у процесі викладання дисципліни “Методологія наукових досліджень”, є: лекції, бесіди та обговорення проблемних питань, методи дискусійного характеру (диспути, дискусії), практичні заняття, тренінги, робота в проблемних групах, індивідуальні консультації, тестування, ділові ігри тощо.

У процесі вивчення дисципліни “Методологія наукових досліджень” застосовуються наступні методи оцінювання навчальної роботи студентів:

- поточне опитування і тестовий контроль;
- підсумкове тестування по кожному змістовому модулю;
- оцінювання виконання індивідуального завдання;
- ректорська контрольна робота;
- оцінювання роботи під час тренінгу та ін.

9. Критерії, форми поточного та підсумкового контролю

Підсумковий бал (за 100-бальною шкалою) з дисципліни “Методологія наукових досліджень” визначається як середньозважена величина, в залежності від питомої ваги кожної складової залікового кредиту.

Модуль 1		Модуль 2	Модуль 3	Модуль 4
20%	20%	5%	15%	40%
Поточне оцінювання	Модульний контроль 1	Тренінг	Самостійна робота	Екзамен
Оцінка за поточне оцінювання визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих під час занять (кожен здобувач має бути оцінений не менше 4-х раз).	Письмова робота або Тестування 20 тестів по 5 балів	Оцінка виставляється за виконання завдання тренінга	Оцінка виставляється за виконання завдання самостійної роботи	1.Відповідь на два запитання, кожне з яких = 20 балів, а у підсумку = 40 балів. 2. Практичне завдання = 60 балів

* Пропуски практичних занять обов’язково відпрацьовуються в години консультацій, в іншому випадку вони вважаються оцінкою «0» та враховуються при визначенні середнього арифметичного.

За окремими формами контролю знань студентів з дисципліни застосовуються критерії оцінювання, подані в таблиці 2

Таблиця 2

Критерії оцінювання знань студентів за формами контролю

	Форми контролю/ критерії оцінювання	Бальна шкала оцінок знань			
		Відмінно (90-100)	Добре (75-89)	Задовільно (60-74)	Незадовільно (до 60)
1	УСНЕ ОПИТУВАННЯ ПІД ЧАС ЗАНЯТЬ				
	Повнота відповіді	повна	повна	неповна	відсутня
	Глибина і різносторонність знань	достатня	належна	задовільна	відсутня
	Системність та логіка викладу матеріалу	систематизована, логічна	логічна	відсутність	відсутність
	Ступінь ознайомлення з основними методичними розробками, законодавством та уміння їх використовувати при відповіді	високий, використовується при відповіді	достатній, використовується при відповіді	належний, частково використовується	відсутній
	Уміння узагальнювати викладений матеріал	обґрунтовані висновки	недостатньо обґрунтовані висновки	частково обґрунтовані висновки	відсутність уміння робити висновки
2	РОЗВ’ЯЗУВАННЯ СИТУАЦІЙНИХ ЗАВДАНЬ, ВИКОНАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАВДАННЯ				
	Знання методики розв’язання	глибокі	належні	недостатні	відсутні

	Володіння алгоритмом розв'язку	високе	належне	часткове	відсутнє
	Самостійність розв'язку	повна	повна	часткова	відсутня
	Правильність і повнота викладу	повна	належна	задовільна	відсутня
	Наявність узагальнених висновків	повна	повна	неповна	відсутня
3	ТЕСТУВАННЯ				
	Правильність і повнота відповіді	повна, правильна	частково неповна	частково неправильна	неповна, неправильна
	Чіткість відповіді (наявність чи відсутність виправлень)	чітка, без виправлень	наявність незначних виправлень	наявність виправлень	нечітка
	Наявність помилок	відсутні	незначні помилки	значні помилки	значні помилки
4	ПІДГОТОВКА ЕСЕ				
	Самостійність викладу матеріалу	повна	повна	часткова	відсутня
	Логічність і послідовність викладу матеріалу	логічний і послідовний	логічний виклад, відсутність послідовності	частково логічний виклад, послідовність відсутня	відсутня
	Відповідність викладу матеріалу темі	відповідає	відповідає	частково відповідає	не відповідає
	Використання нових літературних джерел	використовуються достатньо	використовуються достатньо	використовуються недостатньо	не використовуються
	Відповідність оформлення есе згідно вимог	відповідає	відповідає	частково відповідає	не відповідає
5.	ТРЕНІНГ				
	Правильність виконання завдань	правильне	належне	частково неправильне	неправильне
	Використання новітніх технологій, творчого підходу	використовуються достатньо	використовуються достатньо	використовуються недостатньо	не використовуються
	Уміння узагальнювати результати групової роботи	обґрунтовані результати групової роботи	недостатньо обґрунтовані результати групової роботи	частково обґрунтовані результати групової роботи	відсутність уміння узагальнювати результати групової роботи
	Точність та повнота розрахунків показників	точні та повні	точні та частково повні	задовільні	відсутні

Оцінка рівня отриманих теоретичних знань та практичних навиків здійснюється за наступною шкалою.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності за шкалою THEU	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90–100	A	відмінно	зараховано
85–89	B	дуже добре	
75–84	C	добре	
65–74	D	задовільно	
60–64	E	достатньо	
35–59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1–34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

10. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна

№	Найменування	Номер теми
1.	Презентаційні матеріали в PowerPoint (електронний варіант лекцій)	1 - 5
2.	ЕНМК	1 - 5
4.	НМК з навчальної дисципліни	1 - 6
5.	ZOOM	1 - 6

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Мельник А.Ф. Навчально-методичний комплекс з дисципліни „Методологія наукових досліджень” для слухачів освітнього ступеня «магістр» спеціальностей 281 Публічне управління та адміністрування», 073 «Менеджмент», 2017р. 148 с.

2. Мельник А.Ф., Лаврів Л.А. Методологія системного підходу та наукових досліджень : навчально-методичний посібник. Тернопіль, ТНЕУ, 2013., 244 с.;

3. Мельник А.Ф. Навчально-методичний комплекс з дисципліни Методологія наукових досліджень для здобувачів ступеня вищої освіти «магістр» галузі знань 07 «Управління та адміністрування» за спеціальністю 073 «Менеджмент» /Укладач Мельник А.Ф. – Тернопіль: ЗУНУ. 2021. 88 с.

4. Данильян О. Г. , Методологія наукових досліджень : підручник / О.Г. Данильян, О.П.Дзьобань. - Харків : Право, 2019. 368 с.

5. Власенко Л., Ладанюк А., Кишенько В. Методологія наукових досліджень. навчальний посібник Київ : Видавництво Ліра, 2018. 352 с.

6. Медвідь В.Ю, Данько Ю.М.,Кобелянська І.І.Методологія та організація наукових досліджень (у структурно-логічних схемах і таблицях):навч.посіб. Суми:СНАУ, 2020, с.220: НУВГП, 2020. 2020 с.

7. Мельник А.Ф.Методологія та організація досліджень діяльності закладу охорони здоров'я / Організація діяльності закладу охорони здоров'я. навч.посібник за ред Шкільняка М.М., Желюк Т.Л.Тернопіль, Крок.2021. 438с., розділ2, с.34-57.

8. Розвиток публічного управління та менеджменту в умовах трансформаційних викликів: монографія / за ред. Шкільняка М.М., Васіної А.Ю.Тернопіль: ЗУНУ, 2022, 524с..

9. Steps of the Scientific Method. 2021. URL: <https://www.sciencebuddies.org/science-fair-projects/science-fair/steps-of-the-scientific-method>

10. Scientific method. Encyclopedia Britannica.URL: <https://www.britannica.com/science/scientific-method>

11. Bhattacharjee, A. Social Science Research: Principles, Methods, and Practices. 2012. URL:https://scholarcommons.usf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1002&context=oa_textbooks

12. Methodology What's behind the Basel AML Index? URL:<https://index.baselgovernance.org/metodology>

13. Методичні рекомендації з підготовки та захисту випускної кваліфікаційної роботи для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня за галузями знань : 07 «Управління та адміністрування», спеціальності 073 «Менеджмент», «Менеджмент закладів охорони здоров'я», «Управління

персоналом»; 281«Публічне управління та адміністрування» адміністрування», Тернопіль, ЗУНУ, 2020,73с.

14. Загальні методичні рекомендації з підготовки, оформлення, захисту та оцінювання кваліфікаційних робіт здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) і другого (магістерського) рівнів. Тернопіль: ЗУНУ, 2024. 83 с.

15. ДСТУ 8302:2015.Інформація та документація. Бібліографічне посилання. Загальні положення та правила складання /Нац.стандарт України. Вид.офіц.[Уведено вперше;чинний від 2016-07-01]. Київ: ДП «Укр НДЦ», 2016,17с.

16. Мельник А.Ф. Методичні рекомендації з вивчення дисципліни «Методологія наукових досліджень» для здобувачів ступеня вищої освіти «магістр» галузі знань 07 «Управління та адміністрування» за спец. 073 «Менеджмент». Тернопіль, ЗУНУ, 2020. 87с.

17. Мельник А.Ф. Методичні рекомендації та практичні завдання до проведення практичних занять з дисципліни «Методологія наукових досліджень» для здобувачів ступеня вищої освіти другого (магістерського) рівня галузі знань 07 «Управління та адміністрування» за спеціальністю 073 «Менеджмент та адміністрування», Тернопіль, ЗУНУ, 2021. 24с.

18. Методичні рекомендації та завдання до самостійної роботи з дисципліни «Методологія наукових досліджень» для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня галузі знань 07 «Управління та адміністрування» за спеціальністю 073 «Менеджмент» ,Тернопіль, ЗУНУ, 2021 – 22с.

19. Мельник А., Поляняк В. Чинники формування організаційної культури сучасних логістичних підприємств: загальне та особливе. Вісник економіки. Випуск 1 (107).Тернопіль: ЗУНУ. 2023.С.20-34.

20. Управління персоналом в системі менеджменту організації: монографія/Муромець Н.Є., Мірошніченко Ю.В., Савченко І.Г. Ред. Н.Є. Мірошніченко; Київ. нац. торг. ек. ун-т Харків. торг. ек. ін-т КНТЕУ, Харків: Панов К.М. 2019.192с. 20.Муромець Н.Є.