

Міністерство освіти і науки України
Національний університет кораблебудування
імені адмірала Макарова

Факультет економіки та екології моря
Кафедра економіки та цифрового бізнесу



«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Декан ФЕЕМ

Вячеслав ІВАТА

» 06 2026 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
Program of the Discipline

Економічне управління персоналом
Human resources economic management

Рівень вищої освіти - другий (магістерський)
Тип дисципліни - обов'язкова
Мова викладання - українська

Миколаїв – 2026

Робоча програма навчальної дисципліни Економічне управління персоналом
є однією із складових комплексної підготовки фахівців галузі знань D
«Бізнес, адміністрування та право»
спеціальності D7 Торгівля
освітня програма «Бізнес та приватне підприємництво»
« 5 » 06 20 26 року.- 26 с.

Розробник:

к.е.н., доцент кафедри економіки та цифрового бізнесу Любов КРАВЧЕНКО

Проект робочої програми навчальної дисципліни «Економічне управління персоналом» узгоджено з гарантом освітньої програми «Бізнес та приватне підприємництво»

Гарант освітньої програми «Бізнес та приватне підприємництво»

к.е.н., доц.

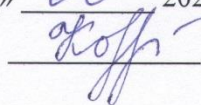


В'ячеслав РОГОВ

Проект робочої програми навчальної дисципліни «Економічне управління персоналом» розглянуто на засіданні кафедри економіки та цифрового бізнесу

Протокол № 6 від « 08 » 06 2026 року

Завідувач кафедри

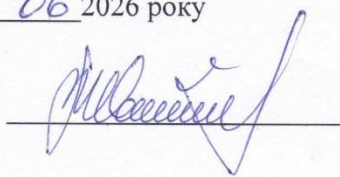


Оксана КОРНІШЕНКО

Проект робочої програми навчальної дисципліни «Економічне управління персоналом» розглянуто методичною радою факультету економіки та екології моря

Протокол № 6 « 12 » 06 2026 року

Голова



Вячесла ІВАТА

©НУК, 2026

2

ЗМІСТ

Вступ.....	4
1. Опис навчальної дисципліни	5
2. Мета вивчення навчальної дисципліни.....	5
3. Передумови для вивчення дисципліни.....	6
4. Очікувані результати навчання	6
5. Програма навчальної дисципліни.....	6
6. Методи навчання, засоби діагностики результатів навчання та методів їх демонстрування	11
7. Форми поточного та підсумкового контролю.....	12
8. Критерії оцінювання результатів навчання.....	16
9. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна.....	17
10. Курсова робота.....	18
11. Рекомендовані джерела інформації.....	19

ВСТУП

Анотація

«Економічне управління персоналом» як навчальна дисципліна входить до навчального плану підготовки магістрантів за фахом «Торгівля». Дисципліна вивчає сукупність теоретичних засад та практичних інструментів управління людськими ресурсами з метою підвищення ефективності діяльності будь-якого підприємства. Під час вивчення дисципліни відбувається поєднання методів управління персоналом (адміністративні, соціально-психологічні) з економічними інструментами мотивації та обліку праці на підприємствах різного типу. Причому, викладання даної дисципліни магістрантам є оперативною реакцією на потребу в практиці управління підприємством.

Навчальна дисципліна «Економічне управління персоналом» є дисципліною, яка продовжує поглиблення знань студентів в питаннях «Економіки підприємства», «Економіки торгівлі» і «Менеджменту».

Вивчення даного курсу має велике значення тому, що від ефективності роботи персоналу залежить ефективність результатів підприємницької діяльності. Персонал, трудові ресурси, кадри є головним фактором кожного виду підприємницької діяльності. Ефективність їх використання залежить від економічних інструментів, які обираються менеджментом для задоволення їх економічних інтересів.

Ключові слова: персонал, кадри, трудові ресурси, економічні інструменти, економічні інтереси, мотивація, стимулювання.

Abstract

"Human resources economic management" as an academic discipline is included in the curriculum for the training of undergraduates in the specialty "Trade". The discipline studies a set of theoretical principles and practical tools for managing human resources in order to increase the efficiency of any enterprise. During the study of the discipline, personnel management methods (administrative, socio-psychological) are combined with economic tools for motivation and labor accounting at enterprises of various types. Moreover, teaching this discipline to undergraduates is an operational response to the need for practice in enterprise management.

The course "Human resources economic management" continues to deepen students' knowledge of "Business Economics", "Trade Economics" and "Management".

The study of this course is of great importance because the business effectiveness depends on the labour efficiency. Personnel, staff and labor resources are the main factors of each type of business activity. Their efficiency depends on economic instruments chosen by the management to meet the economic interests.

Key words: personnel, staff, human resources, economic instruments, economic interests, motivation, stimulation.

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Таблиця 1.

Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність (освітня програма), освітній рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 10	Галузь знань D «Бізнес, адміністрування та право»	Обов'язкова	
Модулів – 1		Рік підготовки:	
Змістових модулів – 2		1 -й	1-й
E-mail: ecopred.ief@gmail.com	Спеціальність D 7 «Торгівля» Освітня програма «Бізнес та приватне підприємництво»	Семестр	
Індивідуальне науково- дослідне завдання – курсова робота - 90		1, 2-й	1,2 -й
Загальна кількість годин - 300		Лекцій	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 3; самостійної роботи студента – 13;		60 год.	20 год.
		Практичні, семінарські	
		45 год.	20 год.
		Лабораторні	
		- год.	- год.
	Освітній рівень: другий (магістерський)	Самостійна робота	
		195 год.	260 год.
		Індивідуальні завдання: - курсова робота	
		Вид контролю: залік, екзамен/КР	
		Форма контролю: письмова	

2. Мета навчальної дисципліни

Мета вивчення дисципліни «Економічне Управління Персоналом» – формування у здобувачів необхідного обсягу теоретичних та економіко-правових знань щодо вибору та використання економічних інструментів по управлінню персоналом, а також самостійно мислити, приймати обґрунтовані управлінські рішення.

Вивчення даної навчальної дисципліни спрямовано на формування наступних загальних і спеціальних компетентностей (ЗК і ФК):

ЗК 1. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації.

ЗК 3. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети

ЗК 4. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).

СК5. Здатність до ефективного управління діяльністю суб'єктів господарювання в сфері підприємництва та торгівлі

ПР2. Визначати, аналізувати проблеми підприємництва і торгівлі та розробляти заходи щодо їх вирішення.

ПР6. Розробляти та впроваджувати заходи для забезпечення якості виконуваних робіт і визначати їх ефективність.

ПР8. Оцінювати продукцію, товари, послуги, а також процеси, що відбуваються в підприємницьких та торговельних структурах, і робити відповідні висновки для прийняття управлінських рішень.

3.Передумови для вивчення дисципліни

Вивчення даного курсу здійснюється у 10-му семестрі і базується на знаннях, які отримали студенти під час вивчення дисциплін: „Економіка підприємств”, „Організація виробництва”, „Маркетинг”, „Економічне обґрунтування технічних рішень ”, та інших дисциплін, які вивчаються магістрантами за весь навчальний цикл в університеті.

4.Очікуванні результати навчання

Вивченні даної навчальної дисципліни передбачає формування та розвиток у здобувачів наступних результатів навчання (РН) :

РН. 2. Визначати, аналізувати проблеми підприємництва і торгівельної діяльності та розробляти заходи щодо їх вирішення.

РН6. Вміти розробляти та впроваджувати заходи для забезпечення якості виконуваних робіт і визначати їх ефективність.

РН8. Оцінювати продукцію, товари, послуги, а також процеси, що відбуваються в підприємницьких, торговельних структурах, і робити відповідні висновки для прийняття управлінських рішень.

РН 13. Виявляти ініціативу і самостійність дій в різних ситуаціях, критично оцінювати явища та процеси у сфері підприємництва, торгівлі.

5. Програма навчальної дисципліни

5.1 Зміст програми навчальної дисципліни

Програма включає один модуль:

Модуль 1. Теоретичні основи і засоби економічного управління персоналом.

Змістовий модуль 1. Теоретичні основи економічного управління персоналом

Тема 1.1 Методологічні аспекти управління персоналом і його сутність. [3] С. 135-

Тема 1.2 Система економічних інтересів, як теоретична основа економічного управління персоналом. [3] С.120-132

Тема 1.3 Стратегія та політика управління персоналом організації[3] С. 119 -128.

Тема 1.4 Взаємозв'язок економічних інтересів на рівні суб'єкта господарювання. [3] С.72-90

Тема 1.5 Оцінка рівня досягнення економічних інтересів. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом. [3] С. 95-108

Тема 1.6 Ресурсне забезпечення системи управління персоналом. [3] С.112-190

Тема 1.7 Організаційні та адміністративні засоби досягнення економічних інтересів в процесі економічного управління персоналом. [3] С. 220-255

Тема 1.8 Соціальне партнерство в організації

Змістовий модуль 2. Засоби забезпечення економічних інтересів у процесі управління персоналом на рівні суб'єкта господарювання.

Тема 2.1 Оплата праці, як важливий засіб економічного управління персоналом. [1; 3]

Тема 2.2 Характеристика інших матеріальних стимулів, як засобів досягнення економічних інтересів при управлінні персоналом суб'єкта господарювання. [3] С. 133-160

Тема 2.3 Моральне стимулювання персоналу як засіб досягнення економічних інтересів у процесі економічного управління персоналом. [3] С. 205-215

Тема 2.4 Служба персоналу і кадрове діловодство. Планування та формування персоналу[3]

Тема 2.5 Розвиток персоналу. Рух персоналу [3;9]

Тема 2.6 Регулювання трудової діяльності персоналу. Управління робочим часом працівників[3;9]

Тема 2.7 Створення сприятливих умов праці. Система оцінювання персоналу[3;8]

Тема 2.8 Мотивація та стимулювання персоналу[3;10]

Тема 2.9 Ефективність управління персоналом та функціонування системи управління персоналом[3;10]

Курсова робота.

5.2 Тематичний план навчальної дисципліни

Таблиця 2

Тематичний план навчальної дисципліни

Назва змістового модуля і теми заняття	Кількість годин							
	Денна форма				Заочна форма			
	всього	у тому числі			всього	у тому числі		
		лекції	практики	сам. робота		лекції	практики	сам. робота
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Теоретичні основи і засоби економічного управління персоналом								
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи економічного управління підприємства								
Тема 1.1. Методологічні аспекти управління персоналом і його сутність.	11	2	2	7	10	2	2	10
Тема 1.2. Система економічних інтересів, як теоретична основа економічного управління персоналом.	11	2	2	7	10			6
Тема 1.3. Стратегія та політика управління персоналом організації	11	2	1	8	10			6
Тема 1.4. Взаємозв'язок економічних інтересів на рівні суб'єкта господарювання.	12	2	2	8	15			11
Тема 1.5. Оцінка рівня досягнення економічних інтересів. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом	12	4	2	6	15	2	2	11
Тема 1.6. Ресурсне забезпечення системи управління персоналом	11	2	2	7	10	2	2	10
Тема 1.7. Організаційні та адміністративні засоби досягнення економічних інтересів в процесі економічного управління персоналом.	12	2	2	8	10			6
Тема 1.8. Соціальне партнерство в організації	10	2	2	6	10			10
Разом за змістовим модулем 1	90	18	15	57	90	10	10	70

Змістовий модуль 2. Засоби забезпечення економічних інтересів у процесі управління персоналом на рівні суб'єкта господарювання								
Тема 2.1. Оплата праці, як важливий засіб економічного управління персоналом	13	4	3	6	18	2	2	14
Тема 2.2 Характеристика інших матеріальних стимулів, як засобів досягнення економічних інтересів при управлінні персоналом суб'єкта господарювання.	13	4	3	6	16	2	2	14
Тема 2.3. Моральне стимулювання персоналу як засіб досягнення економічних інтересів у процесі економічного управління персоналом.	13	4	3	6	17			15
Тема 2.4. Служба персоналу і кадрове діловодство Планування та формування персоналу	11	4	3	4	15	2	2	14
Тема 2.5. Розвиток персоналу Рух персоналу	12	6	3	3	15			14
Тема 2.6. Регулювання трудової діяльності персоналу. Управління робочим часом працівників	20	6	6	8	17			15
Тема 2.7. Створення сприятливих умов праці Система оцінювання персоналу	13	6	3	4	18	2	2	14
Тема 2.8. Мотивація та стимулювання персоналу	13	4	3	6	17	2	2	16
Тема 2.9. Ефективність управління персоналом та функціонування системи управління персоналом	12	4	3	5	17			14
Разом за змістовим модулем 2	120	42	30	48	120	10	10	130
ІНДЗ (КР)	90			90	90			90
Всього годин	300	60	45	195	300	20	20	260

5.3 Теми практичних занять

Таблиця 3

Теми практичних занять

Назва тем практичних занять	Кількість годин	
	денна	заочна
1. Трудовий потенціал, трудові ресурси, кадри, персонал.	2	1
2. Сукупність економічних інтересів, характеристика особистих економічних інтересів персоналу	2	1
3. Стратегічний підхід до управління персоналом.	2	2
4. Засоби забезпечення зв'язку сукупності економічних інтересів та рівні суб'єкта господарювання	2	2
5. Методичні питання ефективності використання персоналу	4	2
6. Ресурсне забезпечення системи управління персоналом	2	1
7. Методологія досягнення економічних інтересів в процесі економічного управління персоналом	4	1
8. Соціальне партнерство в організації	2	
9. Тарифна система, форми і системи оплати праці та їх стимулююча роль	3	2
10. Методи розрахунку потреби в грошових коштах для забезпечення використання матеріальних стимулів як засобів задоволення економічних інтересів особистості персоналу	2	1
11. Моральні стимули та їх використання при задоволенні економічних інтересів	2	1
12. Планування та формування персоналу	4	1
13. Розвиток та рух персоналу	2	
14. Управління робочим часом працівників	2	1
15. Трудові договори та процедура їх укладання	2	1
16. Методологія системи оцінювання персоналу	2	1
17. Мотивація та стимулювання персоналу	2	1
18. Оцінка ефективності системи управління персоналом	4	1
Всього	45	20

5.4 Зміст та види самостійної роботи

Вивчення літературних джерел з тем лекцій, які викладаються. Отримання інформації про діяльність підприємств, що стосується їх структури управління, складу кадрів з метою використання її при підготовці до практичних занять. Підготовка до модульного контролю та підсумкового контролю (іспиту).

Таблиця 4

№ з/п	Назва видів самостійної роботи	Кількість годин	
		денна	заочна
1	Підготовка до лекцій	60	20
2	Підготовка до практичних занять	45	20
3	Реферат на одну з тем курсу	20	20
4	Підготовка до контрольних заходів	50	50
5	Підготовка наукових статей, доповідей та тез-доповідей на науково-практичні конференції	25	50
	Контрольна робота		50
6	Курсова робота	90	90
Всього		300	300

6. Методи навчання, засоби діагностики результатів навчання та методів демонстрування

Методами навчання для всіх видів занять є: робота з контентом – опрацювання доступних джерел інформації, спрямоване на формування нових знань, їх закріплення, вироблення вмінь і навичок та реалізацію контрольної-корекційної функції в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти; пояснення – вербальне розкриття причинно-наслідкових зв'язків та закономірностей у розвитку відносин щодо організації бізнесу в умовах третьої та четвертої промислової революції й споживацького мислення, економічної поведінки з огляду на поширення інформаційних технологій; дискусія – обмін судженнями щодо важливих проблем для набуття нових знань, обґрунтування своїх думок, вміння її візуалізації та обстоювати.

Методами навчання для лекційних занять є: лекція – вербальний виклад навчального матеріалу, який характеризується великим обсягом, складністю логічних побудов, сконцентрованістю розумових образів, доведень і узагальнень; практична робота поглиблення і закріплення теоретичних знань та перевірки наукових висновків; методи контролю і

самоконтролю: контрольні роботи;

контрольні тестові роботи програмованого типу (перелік запитань та можливі варіанти відповідей на кожне з них).

Методами контролю і самоконтролю є: опитування, модульні контрольні роботи, відповіді на питання тестів.

Засобами оцінювання та методами демонстрації результатів вивчення дисципліни є: усні відповіді на практичних заняттях, презентації виконаних досліджень модульні контрольні роботи у формі відповідей на тестові запитання, контрольна робота і захист

Засобами оцінювання та методами демонстрування результатів вивчення дисципліни є: екзамен; стандартизовані тести; розрахункові роботи; контрольні роботи, реферати.

7. Форми поточного та підсумкового контролю

Досягнення студента оцінюються за 100-бальною системою Університету.

Підсумкова оцінка навчального курсу включає в себе оцінки з поточного контролю і оцінки заключного іспиту. У кожного компонента своя частка в загальній системі оцінок. У проміжних оцінках студент може набрати від 60 балів до 100 балів. Під компонентом проміжних оцінок розуміються поточні оцінки протягом семестру (активність, участь в дискусіях; виконання завдань та інше).

Питома вага заключного іспиту в загальній системі оцінок - **40 балів**. Іспит проводиться в письмовій формі і включає в себе 2 теоретичних питання (по 10 балів), 1 практичне завдання (10 балів) та 10 тестів (10 балів). Право здавати заключний іспит дається студенту, якій з урахуванням максимальних балів проміжних оцінок і заключного іспиту набирає не менше **60 балів**. Підсумкова оцінка навчального курсу є сумою проміжних оцінок і оцінки іспиту.

Поточний контроль проводиться на кожному семінарському, практичному занятті та за результатами виконання завдань самостійної роботи. Він передбачає оцінювання теоретичної підготовки здобувачів вищої освіти із зазначеної теми та набутих практичних навичок під час виконання завдань практичних робіт.

Зарахування кредитів навчального курсу можливо тільки після досягнення результатів, запланованих РПНД, що виражається в одній з позитивних оцінок, передбачених чинним законодавством.

Таблиця 1

Результати виконання практичних робіт та їх оцінювання

Практичні роботи(денна/заочна)	Критерії оцінювання
2,6/4	Робота виконана у встановлений термін. Студент самостійно визначає тип задачі і раціонально розв'язує її. Може розв'язувати комбіновані задачі. Звіт відповідає встановленим вимогам.
2.2/3,5	Робота виконана самостійно з порушенням встановлених термінів. Студент самостійно визначає тип задачі і раціонально розв'язує її. Може розв'язувати комбіновані задачі. Звіт відповідає встановленим вимогам.

2/3	Робота виконана з порушенням встановлених термінів. Студент наводить потрібні формули. Розв'язує задачу користуючись алгоритмом. Складений звіт містить неточності у висновках та помилки
1,5/2	Студент складає скорочену умову задачі, вирішує проблемні ситуації; робить обчислення лише за готовою формулою.
1/1	Студент допустив неточності та помилки, що призвело до невірного рішення завдання.
0	Студент не розв'язує задачі.
	<i>Максимальна оцінка студента за даний компонент програми 40 балів (15 роботи по 2,6 бали-денна форма навчання; 4 бали-заочна форма навчання).</i>

Таблиця 2

Виконання курсової роботи та її оцінювання

Параметри оцінювання	Кількість балів	Критерії оцінювання за бальною шкалою
Пояснювальна записка	40	Зміст роботи відповідає обраній темі; наявність чітко сформульованої проблеми; адекватність формулювання об'єкта, предмета, мети та задач дослідження; визначення ступеню розробленості проблеми дослідження; наявність посилань на використану літературу та відповідність оформлення роботи стандарту; адекватність обраних методів предмету дослідження, грамотне використання методів (процедура, обробка, інтерпретація результатів); використання методів математичної статистики; відповідність висновків меті та завданням дослідження. Робота виконувалась систематично та вчасно подана на перевірку науковому керівнику у відповідності із планом виконання курсової роботи.
	35	Зміст роботи відповідає обраній темі; наявність чітко сформульованої проблеми; адекватність формулювання об'єкта, предмета, мети та задач дослідження; визначення ступеню розробленості проблеми дослідження; наявність посилань на використану літературу та відповідність оформлення роботи стандарту; адекватність обраних методів предмету дослідження, грамотне використання методів (процедура, обробка, інтерпретація результатів); використання методів математичної статистики; відповідність висновків меті та завданням дослідження. Робота виконувалась не систематично та подана на перевірку науковому керівнику з порушенням плану виконання курсової роботи.
	30	Зміст роботи відповідає обраній темі; але має поверхневий аналіз, матеріал викладено непослідовно та необґрунтовано. Робота виконувалась не систематично та подана на перевірку науковому керівнику з порушенням плану виконання курсової роботи.
	20	Робота, оформлена за вимогами, які пред'являються до

		курсів робіт, але має недостатньо критичний аналіз, матеріал викладено непослідовно та необґрунтовано. Основні тези роботи розкриті, але недостатньо обґрунтовані, нечітко сформульовано висновки, пропозиції і рекомендації.
	15	Студент відтворює значну частину теоретичного матеріалу, виявляє знання і розуміння основних положень і лише за допомогою викладача може виправляти помилки, серед яких є значна кількість суттєвих.
	5	Робота не носить дослідницького характеру, не має аналізу і не відповідає вимогам, які пред'являються до курсових робіт. У роботі немає висновків або вони носять декларативний характер.
Ілюстративна частина	20	презентація гарно організована, доповідь супроводжується ілюстративними матеріалами, матеріали ілюстрації підготовлені відповідно до вимог що висуваються.
	15	презентація гарно організована, доповідь супроводжується ілюстративними матеріалами, на які не завжди дано посилання у доповіді або ілюстративні матеріали оформлені з незначними зауваженнями;
	10	ілюстративні матеріали низької якості, в організації презентації спостерігається невпевненість
	5	ілюстративні матеріали низької якості, в доповіді немає посилань на ілюстративні матеріали.
Захист роботи	40	довідь логічно побудована, студент чітко та стисло викладає основні результати дослідження, показує глибокі знання з питань теми, оперує даними дослідження, вносить пропозиції по темі дослідження, під час доповіді вміло використовує презентацію, впевнено і докладно відповідає на поставлені запитання.
	35	студент спроможний чітко та стисло викласти основні результати дослідження, дає правильні відповіді на всі запитання, але не завжди упевнений в аргументації, чи не завжди коректно її формулює.
	30	студент спроможний чітко та стисло викласти основні результати дослідження, належно обґрунтовує положення роботи, але допускає неточності у відповідях на запитання.
	25	студент спроможний чітко та стисло викласти основні результати дослідження але допускає суттєві неточності у відповідях на запитання, не завжди належно обґрунтовує положення роботи.
	20	студент невпорядковано викладає основні результати дослідження, намагається дати відповідь на поставлені запитання і робить спроби аргументувати положення роботи.

	15	студент невпорядковано викладає основні результати дослідження робить спроби аргументувати положення роботи, надає неповні, поверхові, необґрунтовані відповіді на поставлені питання.
	10	студент демонструє задовільні знання з теми дослідження, але не може впевнено й чітко відповісти на додаткові запитання членів комісії, та належно обґрунтувати положення роботи.
	5	студент невпорядковано викладає основні результати дослідження, не спроможний дати відповідь на запитання, відстоювати свою позицію

Таблиця 3

Поточний модульний контроль у форму тестування (Денна форма навчання)

Правильних відповідей, %	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10
Бал	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

Таблиця 4

Поточний модульний контроль у формі тестування (Заочна форма навчання)

Правильних відповідей (%)	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10
Бал	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

Таблиця 5

Кількість балів	Критерії оцінювання
Екзамен	
40-35	Студент вільно володіє навчальним матеріалом та категоріальним апаратом. Дає чіткі та правильні відповіді на поставлені питання викладача. ПМК виконані у встановлений термін.
34-28	Студент не в повному обсязі володіє матеріалом, відповідь частково правильна, містить неточності, недостатньо обґрунтована, існує плутанина у категоріальному апараті. ПМК виконані у встановлений термін.
27-16	Відповідь студента частково правильна, містить неточності, недостатньо обґрунтована, існує плутанина у категоріальному апараті. ПМК виконані з порушенням встановлених термінів.
15-1	Відповідь студента має суттєві помилки, аргументи несформульовані, використовуються невірна термінологія та хронологія. Висновки відсутні. МКТ виконані з порушенням встановлених термінів
0	Студент немає відповіді на поставлені питання викладача. ПМК не виконані.
<i>Максимальна оцінка студента за даний компонент програми (денна та заочна форми): М І: 40 балів</i>	

Таблиця 6

Форма контролю		
Форма контролю	Максимальна кількість балів	
	Денна форма	Заочна форма
Виконання практичних завдань	15*2,6=40 балів	10*4=40 балів
Поточний модульний контроль	2*10=20 балів	2*10=20 балів
Всього	60	60

8. Критерії оцінювання результатів навчання

Таблиця 7

Критерії оцінювання результатів навчання

		Денне відділення		Заочне відділення	
		Вид роботи	Кількість балів	Вид роботи	Кількість балів
ЗМ1	T1.1	Практичне завдання№1	2,6	Практичне завдання№1	4
	T1.2	Практичне завдання№2	2,6		
	T1.3	Практичне завдання№3	2,6	Практичне завдання№2	4
	T1.4	Практичне завдання№4	2,6	Практичне завдання№3	4
	T1.5	Практичне завдання№5	2,6	Практичне завдання№4	4
	T1.6	Практичне завдання№6	2,6	Практичне завдання№5	4
	T1.7	Практичне завдання№7	2,6		
	T1.8				
ЗМ 2	T 2.1	Практичне завдання№8	2,6	Практичне завдання№6	4
	T 2.2	Практичне завдання№9	2,6	Практичне завдання№7	4
	T 2.3	Практичне завдання№10	2,6		
	T 2.4	Практичне завдання№11	2,6	Практичне завдання№8	4
	T2.5	Практичне завдання№12	2,6		
	T 2.6				
	T 2.7	Практичне завдання№13	2,6	Практичне завдання№9	4

	Т 2.8	Практичне завдання №14	2,6	Практичне завдання №10	4
	Т 2.9	Практичне завдання №15	2,6		
ПМК(залік)	Тест		10	Тест	10
Підсумковий контроль	Екзамен		40	Екзамен	40
Сума			100		100

Таблиця 12

Виконання курсової роботи

Пояснювальна записка	Ілюстративна частина	Захист роботи	Сума
до 40	до 20	до 40	100

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

Під час вивчення дисципліни застосовуються такі технічні засоби: мультимедійний проектор, інтерактивна дошка, персональний комп'ютер (системний блок, монітор, пристрій введення інформації), планшет або аналогічний девайс, підключений до інтернет через Wi-Fi-модем (роутер). А також: дистанційні платформи MOODLE, Google-клас та програмні інструменти MS Word, MS Excel, MS Power Point.

Вища освіта – чинник досягнення духовної, матеріальної незалежності та соціалізації молоді з обмеженими можливостями. Доступ до матеріалів дистанційного навчання з курсу «Економічне управління персоналом» можна знайти за посиланням: <https://sites.google.com/view/ekonnuuk>

Засобами навчання для вивчення дисципліни є мультимедіа- і проекційна апаратура (проектори, екрани, смартдошки) та комп'ютери, комп'ютерні системи та мережі, завдяки яким за певний час досягається визначені цілі і результат навчання в межах освітнього процесу.

10. Курсова робота

Курсова робота повинна відповідати таким вимогам:

- тема курсової роботи, що обирається студентом, повинна бути максимально наближена до реальних умов діяльності підприємства чи відображати стан розвитку економіки країни;
- носити комплексний характер, тобто при її виконанні повинні розглядатися управлінські, економічні, соціальні та інші аспекти об'єкта дослідження;
- мати елементи самостійного дослідження теоретичних та практичних аспектів проблеми;

- носити творчий характер, відображати досягнення зарубіжної науки та передовий вітчизняний досвід;
- мати високий рівень обґрунтування пропозицій і висновків, що забезпечується використанням статистичної інформації, фінансової звітності підприємства, коректністю вибору методології та методів дослідження;
- містити конкретні пропозиції щодо поліпшення функціонування об'єкта дослідження; водночас бажано, щоб робота містила пропозиції, яка важливі для галузі чи національного господарства в цілому;
- містити елементи нового при формуванні завдань, методів їх вирішення, методів аналізу ситуації, яка склалася.

Рекомендований перелік тем курсової роботи

1. Характеристика, переваги та недоліки практичного застосування основних теорій мотивації
2. Регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві
3. Економічні аспекти навчання та розвитку персоналу
4. Організаційно-економічний механізм управління персоналом на підприємстві
5. Фінансова ефективність управління персоналом підприємства.
6. Моніторинг персоналу як механізм підтримки адекватної кадрової політики
7. Управління адаптацією різних категорій працівників
8. Проектування системи планування трудової кар'єри працівника
9. Оцінка ділових та професійних якостей персоналу підприємства
10. Нетрадиційні методи оцінки персоналу
11. Управління персоналом за умов кризи
12. Формування і розвиток етики ділових відносин на підприємстві
13. Планування роботи персоналу підприємства
14. Маркетинг персоналу, його роль та значення в умовах ринку праці
15. Розвиток системи найму, оцінювання та вивільнення персоналу згідно кадрової стратегії підприємства
16. Управління розвитком персоналу на підприємстві
17. Компетенція та її місце в стратегії управління персоналом підприємства
18. Американський та японський методи роботи з персоналом та можливості їх використання в соціально-економічних умовах України
19. Оцінка результатів діяльності персоналу підприємства
20. Професійне навчання персоналу
21. Шляхи підвищення ефективності використання людських ресурсів на підприємствах
22. Плинність кадрів та шляхи її скорочення
23. Форми і системи оплати праці на підприємстві
24. Оцінка персоналу в системі управління людськими ресурсами
25. Удосконалення оцінки діяльності управлінських кадрів в організації
26. Використання методів економічного стимулювання персоналу підприємств
27. Система підготовки та підвищення кваліфікації працівників на підприємстві

28. Основні підходи до оцінки ефективності системи управління персоналом на підприємстві
29. Форми вивільнення персоналу на підприємстві
30. Організація атестації персоналу на підприємстві
31. Управління мобільністю персоналу
32. Управління процесом вивільнення персоналу
33. Управління конкурентоспроможністю організації (підприємства, фірми, об'єднання) в ринкових умовах
34. Організаційні зміни та інновації в діяльності сучасної організації (підприємства, фірми, об'єднання)
35. Підвищення ефективності системи оцінки персоналу організації
36. Підвищення ефективності навчання персоналу організації
37. Сутність концепції управління через мотивацію та використання її положень у практиці сучасного менеджменту
38. Мотивація праці в управлінні персоналом на вітчизняних та зарубіжних підприємствах
39. Основи теорії мотивації та еволюція підходів до сутності процесу спонукання робітника до ефективної діяльності
40. Зарубіжний та вітчизняний досвід мотивації та заохочення працівників на підприємствах (фірмах)
41. Методи добору персоналу в організації (підприємстві, фірмі, об'єднанні)
42. Методи планування та оптимізація чисельності персоналу організації (підприємства, фірми, об'єднання)
43. Шляхи формування, принципи і методи роботи з резервом керівних кадрів організації (підприємства, фірми, об'єднання)
44. Сучасні методи організації безперервної освіти персоналу організації (підприємства, фірми, об'єднання)
45. Економічне управління персоналом у системі сучасного менеджменту

11. Рекомендовані джерела інформації

Основна література

1. Господарський кодекс України від 16.01.2003 // Відомості Верховної Ради, 2003, № 18-22, ст.144
2. Винников В.В. Экономика предприятия морского транспорта (Экономика морских перевозок): Учебник для вузов водного транспорта. - 2-е изд., перераб. и доп. - Одесса: Латстар, 2018. - 416 с.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – 5-те вид., оновлене. Київ : Знання, 2011. 390 с.
4. Гурченков О.П., Гусаріна Н.В. «Капіталізація людського капіталу, продуктивність та оплата праці на машинобудівному підприємстві». Херсон: Грінь Д.С., 2015. – 272 с.
5. Жихарева В.В. Экономика морского транспорта: Учебник / В.В. Жихарева, А.М. Котлубай, О.Н. Кибик. и др.. – Харьков: «БУРУН КНИГА», 2016. – 480 с.
6. Закаблук, Г. О. Економічна ефективність удосконалення системи управління персоналом підприємства / Г. О. Закаблук // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2015. – № 2. – С. 33–41.

7. Збрицька Т. П., Савченко Г. О., Татаревська М. С. Управління розвитком персоналу: навчальний посібник. Одеса: Атлант, 2013. 427 с.
8. Кибанов А.Я. Экономика управления персоналом: Учебник/Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А; под ред. А.Я. Кибанова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 427 с.
9. Кичко І., Горбаченко М. Інновації в управлінні персоналом та сучасний ринок праці: аспекти взаємодії. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2017. № 1. С. 7–14.
10. Мирошниченко Ю. В., Молчанова Т. С. Підвищення ефективності системи управління персоналом вітчизняних підприємств. Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. 2015. № 4. С. 45–50.
11. Осіпова, А. Ю. Особливості моніторингу показників ефективності використання персоналу підприємства у механізмі управління / А. Ю. Осіпова // Формування ринкових відносин в Україні. – 2015. – № 7/8. – С. 135–141.
12. Рудьєв, В. А. Управління персоналом : навч. посіб. для студентів вузів / В. А. Рудьєв, С. О. Гуткевич, Т. Л. Мостенська. – Київ : Кондор, 2013. – 309с.

Допоміжна література

1. Human Resources and Organizational Approaches by Rebecca Popp and Wilhelm Schmeisser. - 189 Pages / Published 2016 by Uvk Verlags Gmbh ISBN-13: 978-3-86764-659-8, ISBN: 3-86764-659-7
2. International Human Resource Management and International Labour Law by Wilhelm Schmeisser, Dieter Krimphove, Rebecca Popp Paperback, 380 Pages, Published 2013 by Oldenbourg Wissenschaftsverlag ISBN-13: 978-3-486-71649-8, ISBN: 3-486-71649-2
3. Бублик М.І. Бенчмаркінг як спосіб одержання конкурентних переваг / М.І. Бублик, М.М. Хім'як // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.5 – С.136-139.
4. Герасименко О., Герасименко Г. Ефективність управління персоналом на малому підприємстві: індикатори стану та пріоритетні напрями підвищення. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. 2015. № 7 (172). С. 29–37.
5. Дзямулич М.І. Механізми та важелі регулювання професійної мобільності робочої сили / Дзямулич М.І., Потьомкіна О.В. // Економічний форум. Науковий журнал. Луцький національний технічний університет. – №4. – Луцьк, 2018. – С. 303-310
6. Кичко І., Горбаченко М. Інновації в управлінні персоналом та сучасний ринок праці: аспекти взаємодії. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2017. № 1. С. 7–14.
7. Сардак О.В. Позиція персонал-маркетингу в управлінні працівниками підприємств / О.В. Сардак // Економічний аналіз. – 2011. – Вип. 8, ч. 2. – С. 303-307.

ЛІТЕРАТУРА ПОВИННА МАТИ ДІЮ 5 РОКІВ

Інформаційні ресурси в інтернет

1. Администрация морских портов Украины <http://www.uspa.gov.ua/ru/>
2. Морские бизнес-новости Украины <http://www.maritimebusinessnews.com.ua/>

3. Порты Украины [журнал]: <http://portsukraine.com/>
4. Порты Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ports.com.ua/>
5. Справочник морских портов Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://brokstar.com.ua/spravochniki/spravochnik-morskih-portov-ukrainy>
6. World sea ports <https://www.searates.com/maritime/>
7. Кодекс законів про працю України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
8. Цивільний кодекс України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>