



Приватний вищий навчальний заклад  
«ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ І ПІДПРИЄМНИЦТВА»  
Кафедра менеджменту та онтопсихології

**СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

<b>Назва дисципліни</b>	<b>ПРЕДДИПЛОМНА ПРАКТИКА</b>
<b>Рівень вищої освіти</b>	перший (бакалаврський)
<b>Галузь знань</b>	07 Управління та адміністрування
<b>Спеціальність</b>	073 Менеджмент
<b>Освітня програма</b>	HR менеджмент
<b>Кафедра, що забезпечує викладання</b>	кафедра менеджменту та онтопсихології
<b>1. Загальний опис навчальної дисципліни</b>	
<b>Курс/семестр</b>	четвертий/сьомий
<b>Обсяг дисципліни</b>	180 годин / 6 кредити ЄКТС, у т.ч.: - самостійна робота – 180 годин
<b>Мова викладання</b>	українська
<b>Методи навчання</b>	поєднання традиційних і нетрадиційних методів навчання з використанням інноваційних технологій
<b>Форма підсумкового контролю</b>	залік (загальна оцінка = якості проведеного дослідження та оформлення звіту з преддипломної практики (до 60 балів) + захисту результатів звіту (до 40 балів).); максимальна кількість балів за всі види контролю – 100
<b>Посилання на сайт дистанційного навчання</b>	<a href="https://moodle.ipp.edu.ua/login/index.php">https://moodle.ipp.edu.ua/login/index.php</a>
<b>2. Місце навчальної дисципліни в освітньо-професійній програмі</b>	
<b>Мета дисципліни</b>	Метою проходження практики є поглиблення теоретичних знань і набуття практичних навичок у сфері управління персоналом, розвиток аналітичного мислення, а також підготовка до професійної діяльності через інтеграцію здобутих знань в реальні умови роботи організації. Практика спрямована на ознайомлення з реальними процесами управління персоналом, виявлення та аналіз проблем у цій сфері, розробку та впровадження ефективних рішень, а також оцінку результатів їх застосування.
<b>Загальні та спеціальні (фахові) компетентності</b>	К 4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. К 12. Здатність генерувати нові ідеї (креативність). К 16. Здатність ухвалювати рішення та діяти, дотримуючись принципу неприпустимості корупції та будь-яких інших проявів недобросовісності. К 18. здатність аналізувати результати діяльності організації, зіставляти їх з факторами впливу зовнішнього та внутрішнього середовища; К 26. Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації. К 33. Здатність здійснювати аналіз проблем розвитку бізнесу з позиції онтопсихології, механізм функціонування ринку праці, планування показників праці та розробляти заходи з регулювання соціально-трудових відносин. К 37. Здатність обирати та використовувати методи й інструменти психологічної діагностики, призначені для оцінки, аналізу індивідуально-психологічних, психофізіологічних особливостей

	людини, а також для визначення психологічного клімату в колективі при реалізації функцій HR-менеджменту.	
<b>Програмні результати</b>	<p>РН 4. Демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень.</p> <p>РН 8. Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації.</p> <p>РН 15. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.</p> <p>РН 19. Розуміти психологію управлінського впливу та філософські засади управлінської діяльності, підвищити рівень духовності, культури, світоглядної орієнтації для забезпечення ціннісно-орієнтованого управління бізнесом.</p> <p>РН 21. Демонструвати навички аналізу поведінки людини, вміння визначати основні потреби, цінності й мотиваційні характеристики діяльності особистості, використовувати онтопсихологічний інструментарій та методи психологічної діагностики у професійній діяльності.</p>	
<b>3. Теми, структура та зміст практики</b>		
<i>Орієнтовні теми на преддипломну практику</i>		
організації;	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ефективне планування людських ресурсів в організації;</li> <li>2. Механізми набору і відбору персоналу;</li> <li>3. Удосконалення системи управління продуктивністю працівників;</li> <li>4. Формування системи навчання та розвитку персоналу;</li> <li>5. Організація планування кар'єри персоналу та формування кадрового резерву організації;</li> <li>6. Оцінка функції та визначення необхідності професійних знань працівникам;</li> <li>7. Удосконалення системи заохочення та нагород персоналу;</li> <li>8. Побудова взаємозв'язків в індустрії, розвиток відносин з професійними ком'юніті;</li> <li>9. Формування ефективної комунікації в організації;</li> <li>10. Удосконалення системи забезпечення здоров'я та безпеки працівників в організації;</li> <li>11. Організація програм особистісного благополуччя працівників;</li> <li>12. Удосконалення системи адміністративного управління та діловодства.</li> </ol>	
<i>Структура та зміст практики</i>		
Вступ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Визначення проблем суб'єкта господарської діяльності</li> <li>2. Складання гіпотез</li> <li>3. Визначення ключових цілей і завдань</li> <li>4. Проведення аналізу суб'єкта господарської діяльності</li> <li>5. Підтвердження або спростування гіпотез</li> <li>6. Запуск і тестування запропонованих рішень</li> <li>7. Оцінка результатів впровадження</li> </ol>	
Висновки		
Рекомендації		
<b>4. Контрольні заходи та політика оцінювання</b>		
<b>Розподіл балів за видами контролю та роботи</b>	Вид контролю	Максимальна кількість балів

	1. Якості проведеного дослідження та оформлення звіту з преддипломної практики	<b>60</b>
	2. Захист результатів звіту	<b>40</b>
	Разом	<b>100</b>
<b>Критерії оцінювання результатів навчання</b>	детально представлено у робочій програмі навчальної дисципліни	
<b>Шкала оцінювання</b>	<b>Шкала Інституту</b>	<b>Шкала ЄКТС</b>
	90 – 100	A
	82 – 89	B
	74 – 81	C
	64 – 73	D
	60 – 63	E
	35 – 59	FX
	0 – 34	F
	затверджена Положенням про організацію освітнього процесу (посилання: <a href="https://ipp.edu.ua/wp-content/uploads/2021/07/pro_organizacziyu_osvitnogo_proczesu.pdf">https://ipp.edu.ua/wp-content/uploads/2021/07/pro_organizacziyu_osvitnogo_proczesu.pdf</a> )	
<b>Політика щодо дедлайнів та перекладання:</b>	Всі види контрольних заходів мають бути виконані у встановлені викладачем терміни. У разі несвоєчасного проходження студентом контрольного заходу без поважної причини оцінка за нього може бути зменшена на 20%.	
<b>Політика щодо академічної доброчесності</b>	Під час роботи над завданнями не допустимо порушення академічної доброчесності. При використанні Інтернет-ресурсів та інших джерел інформації студент повинен вказати джерело, використане в ході виконання завдання. Списування під час підсумкового контрольного заходу заборонені. Під час виконання підсумкових контрольних заходів використання мобільних телефонів та гаджетів заборонено. Детальніше у Кодексі академічної доброчесності за посиланням: <a href="https://ipp.edu.ua/wp-content/uploads/2021/07/kodeks-vkvdem.-.-dobrochesnosti.pdf">https://ipp.edu.ua/wp-content/uploads/2021/07/kodeks-vkvdem.-.-dobrochesnosti.pdf</a> та Положенні про запобігання та виявлення академічного плагіату за посиланням: <a href="https://ipp.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/pro-dobrochesnist.pdf">https://ipp.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/pro-dobrochesnist.pdf</a>	
<b>Політика щодо відвідування занять</b>	Відвідування занять є обов'язковим. Студенти, які за поважних обставин не можуть відвідувати заняття за розкладом, повинні узгодити із викладачем графік індивідуального відпрацювання пропущених занять впродовж поточного семестру. За поважних причин (хвороба, стажування тощо) або з причин непереборної сили (природні катаклізми, заходи карантинного порядку та інші форс-мажорні обставини) навчання може відбуватися з використанням технологій дистанційного навчання відповідно до Положення про організацію освітнього процесу з використанням технологій дистанційного навчання (детальніше за посиланням: <a href="https://ipp.edu.ua/wp-content/uploads/2021/07/pro_zastosuvannya_tehnologij_dystancijnogo_navchannya.pdf">https://ipp.edu.ua/wp-content/uploads/2021/07/pro_zastosuvannya_tehnologij_dystancijnogo_navchannya.pdf</a> )	
<b>5. Рекомендовані джерела та інформаційні ресурси</b>		

## Основні джерела

## Основна література


1. Менеджмент персоналу: навч.-метод. посіб. для студ. спец. «Менеджмент» // Дяків О. П., Коцур А. С., Островерхов В. М., Надвиничний С. А., Шкільняк М. М., Шушпанов Д. Г. / за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль: ЗУНУ, 2021. – 334 с.
2. HR-менеджмент: навч. посіб. / І. М. Сочинська-Сибірцева, А. О. Доренська, Т. В. Тушевська. – Кропивницький : ЦНТУ, 2022. – 278 с.
3. HR-менеджмент: конспект лекцій для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти всіх форм навчання спеціальності 073 – Менеджмент / М. М. Новікова, А. Б. Швед ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2022. – 111 с.
4. Підручник з онтопсихології / А. Менеґетті. – Київ: УкрСІЧ, 2023. – 548 с.
5. Тезаурус: словник онтопсихологічних термінів / А. Менеґетті. – пер. з іт. БФ «Онтопсихологія» – К.: НФ «Антоніо Менеґетті». – 2019. – 284 с.
6. Молодь та онтична етика / Пер. з італійської БФ «Онтопсихологія»-1е вид.-К: НФ «Антоніо Менеґетті», 2021. –181с.
7. Fusco G. Using the ontopsychological approach to maintaining leadership potential during war / Giuseppe Fusco, Claudio Roberto Estevez de Carvalho, Ioffe Mykhailo Volodymyrovych // Actual Problems of Psychology, Business and Management in the Context of Modern Requirements: Collection of Abstracts at the International Scientific and Practical Online Conference, Ukraine, Latvia, Brazil, Italy, Poland, Kyiv, 26 – 27 April, 2023. – P. 66 – 68.
8. Застосування онтопсихології в сучасному бізнес-середовищі / О.В. Бабіна, М.Д. Никифорчин, Л.Ю. Покотило // Мат. міжнар. наук.-практ. конф. «Психолого-педагогічні проблеми соціалізації особистості в сучасних умовах» (м. Київ, 1 березня 2019 року). – Київ. Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського. 2019. – С. 130 – 133.
9. Роль психології в навчанні персоналу / І. Зайцева, С. Ворущко // Актуальні проблеми психології, бізнесу та управління в умовах сучасних вимог: тези доповідей за матеріалами міжнар. наук.-практ. онлайн-конф., Україна, Латвія, Бразилія, Італія, Польща, м. Київ, 26-27 квітня 2023 року. – Київ, 2023. – С. 154 – 156.

## Допоміжна література

1. Іванова С. Мистецтво добору персоналу. Моноліт, 2019. - 304 с.
2. Кейт Ферраці. Неформальне лідерство. Як надихнути команду та отримати результат. – 2022. – 248 с.
3. Шахова О., Самойлова В. Сила HR. Як досягати цілей бізнесу. Львів: Vivat. 2022. - 400 с.
4. HBR's 10 Must Reads on Reinventing HR (with bonus article "People Before Strategy" by Ram Charan, Dominic Barton, and Dennis Carey) (HBR's 10 Must Reads). Harvard Business Review Press:2019. – 250 p.
5. HR-менеджмент: Навчально-методичний комплекс дисципліни [Електронний ресурс]: навч. посіб. для студ. спеціальності 073 «Менеджмент», / КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: М.В. Шкробот, Л.Л. Ведута – Електронні текстові дані (1 файл: 180 Кбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. – 75с.

<b>Інформаційні ресурси</b>	<p>1. <a href="http://hh.ua/">http://hh.ua/</a> – (head hanter) – портал “Робота в Україні”, розділи “Новини”, “Дослідження”, “Вакансії”.</p> <p>2. <a href="http://zhinna.wordpress.com/">http://zhinna.wordpress.com/</a> – проект “HR in UA” – авторський сайт українського HR-менеджера Інни Жигadlo.</p> <p>3. <a href="https://www.personio.com/hr-lexicon/equality-diversity-in-the-workplace/">https://www.personio.com/hr-lexicon/equality-diversity-in-the-workplace/</a> - кар'єрна платформа з рекомендаціями щодо компаній, вакансій, шляхів розвитку кар'єри.</p>
-----------------------------	---

#### 6. Інформація про викладача

<b>Викладач</b>	<b>Єфіменко Надія Анатоліївна</b>	
<b>Науковий ступінь, вчене звання</b>	доктор економічних наук	
<b>Посада</b>	завідувач кафедри менеджменту та онтопсихології	
<b>Контактний телефон</b>	tel:+380675197577	
<b>E-mail</b>	yefimenko@ipp.edu.ua	
<b>Консультації</b>	відповідно до графіку індивідуальних консультацій, що розміщений на офіційному сайті Інституту	