

Міністерство освіти і науки України
Український державний університет залізничного транспорту
Економічний факультет
Кафедра: Економіка та управління виробничим і комерційним бізнесом

РОБОЧА ПРОГРАМА ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ

Код та назва спеціальності: G18 Геодезія та землеустрій

Назва освітньої програми: Геодезія, землеустрій та кадастр

Рівень освіти: другий (магістерський)

Форма здобуття освіти: ☒ денна ☒ заочна

Семестр: 2

Кількість кредитів ЄКТС: 6

Форма підсумкового контролю: ☒ залік ☐ екзамен

Розробник програми: Кондратюк М.В., к.е.н., доцент кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом.

Харків, 2026 рік

ОПИС ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ

Галузь знань: G Інженерія, виробництво та будівництво

Обов'язкова/ Вибіркова

Курс:1 / Семестр:2

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ВИКЛАДАЧІВ

ПІБ викладача: Кондратюк Микола Валерійович

Контактна інформація: 063-142-05-10

e-mail: kondratuyk_mv@kart.edu.ua

Orlando-STR@ukr.net

Час консультацій: середа 10.00 -11.30

Форми зв'язку: Zoom:

<https://us04web.zoom.us/j/7516237224?pwd=OXY2ZjdjWDJGNdIrdXZJY2hPcFVFQk09>

Ідентифікатор конференції: 7516237224

Код доступу: 111111

МЕТА І ЗАВДАННЯ ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ

Мета освітньої компоненти: пізнання закономірностей, факторів поведінки та їх застосування в досягненні завдань організації з урахуванням особистих і групових інтересів персоналу, а також формування системи знань про цілеспрямовану діяльність керівного складу організації щодо розробки концепції та стратегії кадрової політики, принципів і методів управління персоналом у сфері функціонування сучасних підприємств та організацій. Надання системних знань з теорії менеджменту персоналу та методичних підходів до їх використання у виробничо-господарській діяльності як на рівні залізниці у цілому, так і на рівні окремих підприємств залізничного транспорту з урахуванням їх специфіки.

Завдання освітньої компоненти: в результаті вивчення ОК здобувач вищої освіти повинен:

- мати чітке уявлення про сутність управління персоналом, методологію, системи та технології управління персоналом;
- сформулювати навички в застосуванні практичних умінь щодо управління персоналом та проектування організаційних структур управління персоналом;
- навчитися розробляти основні регламентуючі документи, оптимально вибирати найбільш ефективні технології, засоби та методи кадрової роботи;
- вміти використовувати набуті знання у розрахунках потреби в персоналі та аналізі основних трудових показників;
- вміти вирішувати задачі організації праці персоналу, проведення оцінки персоналу та визначення ефективності менеджменту персоналу.

КОМПЕТЕНТНОСТІ І РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Інтегральна компетентність. Здатність розв'язувати задачі прикладного, дослідницького та/або інноваційного характеру в сфері геодезії та землеустрою.

ЗК01. Здатність виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК02. Здатність спілкуватися іноземною мовою.

ЗК03. Здатність розробляти проекти та управляти ними.

ЗК04. Здатність генерувати нові ідеї (креативність). Здатність до гнучкого способу мислення, який дає можливість зрозуміти і розв'язати проблеми та задачі, зберігаючи при цьому критичне відношення до усталених наукових концепцій.

ЗК05. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації.

СК01. Здатність планувати і виконувати теоретичні та/або прикладні дослідження, створювати нові знання і технології у сфері геодезії та землеустрою.

СК02. Здатність критично осмислювати сучасні проблеми і перспективні напрями розвитку геодезії та землеустрою та суміжних галузей знань.

СК06. Здатність розробляти і реалізовувати проекти у сфері геодезії та землеустрою, а також дотичних до неї міждисциплінарних напрямів із урахуванням технічних, економічних, соціальних, правових та екологічних аспектів.

СК08. Здатність захищати інтелектуальну власність, комерціалізувати результати науково-дослідної, винахідницької та проектної діяльності.

СК09. Здатність розробляти і застосовувати нові стратегічні підходи до вирішення проблем у сфері геодезії та землеустрою.

Програмні результати навчання:

РН02. Вільно спілкуватися усно і письмово державною та іноземною мовами з питань професійної діяльності, досліджень та інновацій у сфері геодезії та землеустрою.

РН06. Співпрацювати із замовниками та виконавцями робіт та послуг, готувати тендерні пропозиції в сфері геодезії та землеустрою, укласти відповідні договори.

РН10. Захищати інтелектуальну власність, комерціалізувати результати науково-дослідної, винахідницької та проектної діяльності.

РН12. Зрозуміло і недвозначно доносити власні знання, висновки та аргументацію у сфері геодезії та землеустрою до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються.

РН14. Критично осмислювати сучасні проблеми і перспективні напрями розвитку геодезії та землеустрою, дотичні міждисциплінарні проблеми.

ПЕРЕДУМОВИ (ПРЕРЕКВІЗИТИ)

Перелік дисциплін чи курсів, необхідних для засвоєння:

1. економіка праці;
2. економічна теорія;

3. галузева економіка;
4. економіка та організація підприємства;
5. фінанси.

ПІСЛЯУМОВИ (ПОСТРЕКВІЗИТИ)

Дисципліни, для яких знання з цієї дисципліни є базовими:

1. державне регулювання;
2. економічний аналіз;
3. управління підприємством;
4. планування та прогнозування;
5. інвестиційний менеджмент.

ВІДПОВІДНІСТЬ ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ ГЛОБАЛЬНИМ ЦІЛЯМ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ДО 2030 РОКУ

Освітня компонента сприяє досягненню таких Цілей сталого розвитку, визначених резолюцією ООН №70/1 та Указом Президента України №722/2019, як:

SDG 1: Подолання бідності (No Poverty) — ефективне управління земельними ресурсами сприяє економічному розвитку сільських та міських громад, створює умови для зайнятості населення та поліпшення життєвих умов. Точні геодезичні та кадастрові дані використовуються для реалізації державних і регіональних програм соціальної допомоги через об'єктивний облік землі й майна.

SDG 11: Сталий розвиток міст і населених пунктів (Sustainable Cities and Communities) — геодезичне, містобудівне та землепорядне забезпечення сприяє створенню стійкої інфраструктури міст і сіл, включно з безпечним плануванням житлових, промислових і рекреаційних зон. Освіта у цій сфері дозволяє ефективно інтегрувати новітні геоінформаційні технології в управління територіями громад.

SDG 15: Збереження екосистем суші (Life on Land) — підготовка спеціалістів забезпечує охорону земель, запобігання деградації ґрунтового покриву та відновлення порушених екосистем. Геодезичні дослідження й проекти землеустрою є основою для формування мережі природоохоронних територій, екологічних коридорів та консервації деградованих земель.

SDG 17: Зміцнення партнерств (Partnerships for the Goals) — освітня компонента забезпечує підготовку фахівців, здатних брати участь у міждисциплінарних та міжнародних проєктах із моніторингу й охорони земель. Використання глобальних геоінформаційних систем (ГІС) сприяє обміну даними, знаннями та новітніми технологіями на міжнародному рівні.

Опис реалізації:

Освітня компонента «Менеджмент персоналу» сприяє реалізації Цілей сталого розвитку (ЦСР), формуючи у студентів чітке уявлення про робочу силу як про один із ключових ресурсів економіки – «людський капітал», під яким

розуміється форма вираження продуктивних сил людини, що входить до системи соціально орієнтованої економіки як провідний фактор виробництва.

Ключові елементи цієї компоненти інтегруються з ЦСР:

1) зміст освітньої компоненти включає теми, які містять у собі вітчизняний і закордонний досвід з теоретичних закономірностей та факторів поведінки особистості в організації, що охоплюють усі основні питання, пов'язані з теорією та практикою групових інтересів персоналу; сформує систему знань з теорії менеджменту персоналу та методичних підходів до їх використання.

2) цілі сталого розвитку корелюють з методами навчання:

- проєктне навчання: дає студентам всебічне та повне розуміння сутності методів, методик та технологій управління трудовим колективом та дає можливість використання здобутих знань у дипломному проектуванні та у подальшому трудовому житті не залежно від галузі народногосподарського комплексу України, у тому числі, якщо студент обирає особисту підприємницьку діяльність;

- кейси з реального бізнесу: вивчення особливостей виконання аналізу діяльності підприємств різних форм власності, а також підприємств залізничного транспорту. Розгляд основних аспектів аналізу діяльності залізничного транспорту України на основі стратегії розвитку Укрзалізниці на період до 2030 року.

- міждисциплінарний підхід: поєднання сучасних теорій управління трудовим колективом з вивченням ефективності використання робочого часу працівника та трудових ресурсів підприємства, а також питань оплати праці: традиційними та передовими технологіями стимулювання праці.

3) завданнями освітньої компоненти передбачено:

- сформувати чітке уявлення про здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети, працюючи в команді, використовуючи навички спілкування з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності);

- навчити оцінювати ключові тренди соціально-економічного та людського розвитку у формуванні та виборі управлінських рішень;

- використовувати набуті знання для формулювання професійних задач у сфері економіки та розв'язувати їх, обираючи належні напрями і відповідні методи для їх розв'язання, беручи до уваги наявні ресурси щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання.

4) очікувані результати навчання узгоджуються з цілями сталого розвитку, формуючи здатності отримати знання щодо створення організації, що працює на принципі співробітництва, у якій оптимально сполучається рух до загальноорганізаційних, групових й індивідуальних цілей з урахуванням принципів сталого розвитку, та навчитися розуміти зв'язок між виконанням завдань організації та обліком особистих і групових інтересів персоналу, а також сформувати систему знань з теорії менеджменту персоналу та методичних підходів до їх використання.

ПРОГРАМА ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ

Модуль 1. Роль людини в організації.

ТЕМА 1. Персонал підприємства як об'єкт правління

Історичний розвиток праці. Роль людини в організації. Трудові ресурси, персонал та трудовий потенціал організації.

ТЕМА 2. Методологія управління персоналом

Зміст управління персоналом. Закономірності та принципи управління персоналом. Методи управління персоналом. Забезпечення управління персоналом

ТЕМА 3. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом

Теорія поведінки особистості в організації. Етика ділових відносин. Організаційна культура. Управління конфліктами і стресами.

ТЕМА 4. Планування і формування персоналу

Кадрова служба: завдання, принципи побудови, функції. Основи кадрового планування в організації. Планування і прогнозування потреби в персоналі. Планування і аналіз показників з праці.

Модуль 2. Основи організації праці персоналу.

ТЕМА 5. Рух персоналу. Регулювання трудової діяльності.

Наймання, відбір і прийом персоналу. Вивільнення персоналу. Основи організації праці персоналу. Оплата праці персоналу. Робочий день і робочий тиждень. Управління місячним фондом робочого часу. Річний фонд робочого часу і його регулювання.

ТЕМА 6. Умови праці та їх вдосконалення.

Безпека організації. Умови праці та її безпека. Здоров'я персоналу.

ТЕМА 7. Оцінка персоналу.

Ділова оцінка персоналу. Організація проведення атестації персоналу. Оцінка результатів праці персоналу організації. Аудит персоналу.

ТЕМА 8. Мотивація і стимулювання персоналу

Сутність мотивації та стимулювання персоналу. Моральна мотивація персоналу. Матеріальна мотивація персоналу.

ТЕМАТИКА СЕМІНАРСЬКИХ/ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Перелік тем:

1. Основи кадрового планування в організації.
2. Оперативний план роботи з персоналом.
3. Соціалізація, профорієнтація й трудова адаптація персоналу.
4. Управління діловою кар'єрою персоналу
5. Наймання, відбір і приймання персоналу
6. Ділова оцінка персоналу
7. Аналіз і опис роботи й робочого місця
8. Оцінка економічної й соціальної ефективності проектів удосконалювання системи й технології управління персоналом

ТЕМАТИКА ЛАБОРАТОРНИХ ЗАНЯТЬ

Не передбачено навчальним планом.

САМОСТІЙНА РОБОТА

Види завдань:

Опрацювання теоретичного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Виконання розрахунково–аналітичної роботи за індивідуальним завданням.

Підготовка до підсумкового контролю.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН (ДЕННА ФОРМА)

№	Тема	Лекції, год	Практичні, год	Лабораторні, год	Самостійна робота, год	Всього, год
1	Тема 1. Персонал підприємства як об'єкт управління	2/-	2/-	-	8/-	12/
2	Тема 2. Методологія управління персоналом	2/-	2/-	-	7/-	11/
3	Тема 3. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом	2/-	2/-	-	7/-	11/
4	Тема 4. Планування і формування персоналу	2/-	2/-	-	7/-	11/
5	Тема 5. Рух персоналу. Регулювання трудової діяльності	2/-	2/-	-	8/-	12/
6	Тема 6. Умови праці та їх вдосконалення	2/-	2/	-	7/-	11/
7	Тема 7. Оцінка персоналу	2/-	2/	-	7/-	11/
8	Тема 8. Мотивація і стимулювання персоналу	2/-	-/-	-	9/-	11/
	Всього	16/-	14/-	-	60/-	90/-

ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ

Вид: розрахунково–аналітична робота за індивідуальними завданнями.

Тема: охоплює декілька найбільш важливих тем курсу на вибір студента.

Вимоги: тематика (зміст) індивідуального завдання повинна відповідати навчальній дисципліні та, враховуючи принципи академічної свободи і студентоцентрованого підходу, може бути запропонована керівником або здобувачем вищої освіти за погодженням з керівником.

В якості індивідуальних завдань передбачено виконання студентами розрахунково–аналітичної роботи за індивідуальними завданнями, що охоплює декілька найбільш важливих тем.

Розділи	Відсоток обсягу РАР
1. Планування персоналу організації	30%
2. Розробка посадових інструкцій	30%
3. Розробка резюме	30%
4. Оцінка ефективності використання персоналу	10%

МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Словесні: лекції, пояснення, бесіди, дискусії.

Наочні: ілюстрація (слайди, малюнки), демонстрація (фільми, пізнавальні відео).

Практичні: практичні роботи.

ФОРМИ КОНТРОЛЮ

Поточний контроль: до 60 балів

Модульний контроль: до 40 балів

Підсумковий контроль (залік): до 100 балів

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ

Поточний контроль на семінарах/практичних заняттях (максимум 40 балів):

- якщо студент відвідує заняття, бере активну участь у дискусіях, самостійно розв'язує завдання - отримує 36-40 балів;
- при частковій участі, відповіді не завжди аргументовані – 21-34 бали;
- якщо присутній на обмеженій кількості занять, відповідає рідко – 5-20 балів;
- за відсутність активності та пропуски – 0-5 балів.

Виконання розрахункових завдань (максимум 20 балів)

- ідеальне виконання (повністю оформлено, всі обґрунтування та розрахунки, власний аналіз): 18-20 балів;
- виконано майже повністю (окремі незначні недоліки у оформленні чи обґрунтуваннях): 13-17 балів;
- виконано частково (відсутні частини роботи, допущено суттєві помилки у розрахунках): 7-12 балів;
- фрагментарне чи несвоєчасне виконання, значні помилки: 0-6 балів.

Максимальна кількість балів, яку може отримати здобувач вищої освіти за модуль, становить **100** (до 60 балів поточного контролю та до 40 балів модульний контроль). Середнє арифметичне суми модульних оцінок складає оцінку за семестр.

При заповненні заліково-екзаменаційної відомості та залікової книжки і індивідуального навчального плану (при успішній здачі іспиту/заліку) здобувача вищої освіти, оцінка, виставлена за 100-бальною шкалою, повинна бути переведена до національної шкали (відмінно, добре, задовільно (незадовільно) для іспитів, курсових робіт/проектів або зараховано/не зараховано для заліків) та шкали ECTS (A, B, C, D, E, F).

Визначення назви за національною шкалою(оцінка)	Визначення назви за шкалою ECTS	За 100 бальною шкалою	ECTS Оцінка
ВІДМІННО – 5	Відмінно – відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок	90-100	A
ДОБРЕ – 4	Дуже добре – вище середнього рівня з кількома помилками	82-89	B
	Добре – в загальному правильна робота з певною кількістю грубих помилок	75-81	C
ЗАДОВІЛЬНО - 3	Задовільно - непогано, але зі значною кількістю недоліків	69-74	D
	Достатньо – виконання задовольняє мінімальні критерії	60-68	E
НЕЗАДОВІЛЬНО - 2	Незадовільно – потрібно попрацювати перед тим як отримати залік або екзамен (без повторного вивчення модуля)	35-59	FX
	Незадовільно - необхідна серйозна подальша робота (повторне вивчення модуля)	<35	F

АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ ТА ПОЛІТИКА КУРСУ

Визначення плагіату та його наслідків:

Академічний плагіат» – оприлюднення (частково або повністю) наукових(творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості), та/або відтворення опублікованих текстів (оприлюднених творів мистецтва) інших авторів без зазначення авторства.

Види академічного плагіату:

- дослівне запозичення текстових фрагментів без оформлення їх як цитат з посиланням на джерело (в окремих випадках некоректним вважають навіть використання одного слова без посилання на джерело, якщо це слово використовують в унікальному значенні, наданому цим джерелом);

- використання інформації (факти, ідеї, формули, числові значення тощо) з джерела без посилання на це джерело;

- перефразування тексту джерела у формі, що є близькою до оригінального тексту, або наведення узагальнення ідей, інтерпретацій чи висновків з певного джерела без посилання на це джерело;

- подання як власних робіт (дисертацій, монографій, навчальних посібників, статей, тез, звітів, контрольних, розрахункових, курсових, дипломних та магістерських робіт, есеїв, рефератів тощо), виконаних на замовлення іншими особами, у тому числі робіт, стосовно яких справжні автори надали згоду на таке використання.

Правила цитування: «Цитата» – порівняно короткий уривок з літературного, наукового чи будь-якого іншого опублікованого (оприлюдненого на офіційному веб-сайті) твору, який використовується, з обов'язковим посиланням на його автора і джерело цитування, іншою особою у своєму творі з метою зробити зрозумілішими свої твердження або для посилання на погляди іншого автора в автентичному формулюванні. Щоби правильно оформити цитату, необхідно дотримуватися таких правил:

- вказувати перевірене джерело. Цитати мають містити відомості про автора та назву його роботи, звідки взята цитата;
- не порушувати зміст цитати;
- відокремлювати цитату від основного тексту;
- використовувати скорочені цитати;
- вказувати сторінки.

Етика використання AI-інструментів: з добувачі можуть використовувати інструменти AI — для пояснення складних тем простими словами, перевірки граматики та стилю, самоперевірка знань (тести, запитання); недопустиме використання AI для списування.

Процедура оскарження оцінок: в Українському державному університеті залізничного транспорту діє Положення про організацію освітнього процесу, яким закріплено право здобувачів на оскарження результатів контрольних заходів. Тому якщо здобувачі незадоволені оцінкою, або є сумніви щодо об'єктивності викладачів вони можуть звернутися до завідувача кафедри із заявою-апеляцією. Створена апеляційна комісія перевіряє результати підсумкового контролю знань.

Правила поведінки на заняттях: заходить на онлайн-заняття вчасно, бажано за кілька хвилин до початку; використовуй своє справжнє ім'я та прізвище, вказувати номер групи; дотримуватися ввічливого та поважного спілкування; під час пар; вимикати мікрофон та вмикати його лише під час діалогу з викладачем; камеру, за можливості, тримати увімкненою; не перебивати інших учасників, користуватися за потреби функцією «піднятої руку»; використовувати чат лише для навчальних повідомлень; не поширювати сторонні посилання, зображення чи повідомлення; не ображати, не принижувати та не ігнорувати інших учасників.

ПИТАННЯ ДО ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

Перелік питань підготовки для заліку

1. Основи кадрового планування в організації

2. Оперативний план роботи з персоналом
3. Маркетинг персоналу
4. Планування й прогнозування потреби в персоналі
5. Планування й аналіз показників по праці
6. Добір і розміщення персоналу
7. Соціалізація, профорієнтація й трудова адаптація персоналу
8. Інформаційні технології управління персоналом
9. Управління соціальним розвитком
10. Організація навчання персоналом
11. Управління діловою кар'єрою персоналу
12. Управління службово-професійним просуванням персоналу
13. Нововведення в кадровій роботі
14. Наймання, відбір і приймання персоналу
15. Вивільнення персоналу
16. Управління кадровим резервом
17. Основи організації праці персоналу
18. Оплата праці персоналу
19. Управління робочим часом
20. Умови праці і їх удосконалювання
21. Ділова оцінка персоналу
22. Організація проведення атестації персоналу
23. Оцінка результатів праці персоналу організації
24. Аудит персоналу
25. Мотивація й стимулювання персоналу
26. Аналіз і опис роботи й робочого місця
27. Оцінка результатів діяльності підрозділів управління персоналом
28. Оцінка витрат на персонал організації
29. Оцінка економічної й соціальної ефективності проектів удосконалювання системи й технології управління персоналом
30. Соціальна захищеність працівників організації

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА

Основна література:

1. Дяків О.П., Островерхов В.М. Управління персоналом: навч. посіб. Т.: ТНЕУ, 2018. 288 с.
2. Селютін В.М., Яцун Л.М. Управління персоналом: навч. посіб.Х.: ХДУХТ, 2018. 375 с.
3. Палеха Ю.І. Менеджмент персоналу: навч. посібник.К.: Вид-во «Лири-К», 2016.338 с.
- 4.Дикань, В.Л., Маслова В.О. Організація виробництва: навч. посіб . Х.: УкрДУЗТ, 2016. 422 с.

5. Сухорукова Т. Г. Менеджмент персоналу: конспект лекцій. Ч. 1. Харків: УкрДУЗТ, 2017. 45 с.

6. Сухорукова Т. Г. Менеджмент персоналу: конспект лекцій. Ч. 2. Харків: УкрДУЗТ, 2017. 57 с.

7. Корінь М.В., Кондратюк М.В., Фарафонова О.В. Формування системи кадрового забезпечення розвитку інфраструктури залізничного транспорту в транскордонних регіонах. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2019 № 66 (Спецвипуск). С.28-37.

8. Кондратюк М.В., Москова О.А., Шевцов Д.С. Сучасні інструменти для забезпечення ефективного управління на підприємстві *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2024. № 85. С.67-75

9. Кондратюк М.В., Г.В. Обруч, Є.В. Шушкова Проблеми і перспективи розвитку АТ «Укрзалізниця» в умовах лібералізації ринку залізничних перевезень *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2019. № 68. С. 94-105.

10. Калініченко Л.Л., Багмут Л.С., Кондратюк М.В. Місце України в системі європейської логістики *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2022. № 78-79. С.7-14.

Додаткова література:

1. Дикань В.Л., Елагін Ю.В., Сухорукова Т.Г. Економіка праці на підприємствах залізничного транспорту: навч. посіб. Х.: УкрДАЗТ, 2016. 277 с.

2. Кондратюк М.В. Стратегія цифрової трансформації підприємств: принципи та етапи реалізації. Концептуальна інтенсивність трансформаційних процесів соціально-економічного розвитку суб'єктів господарювання в умовах цифровізації. Conceptual intensity of transformational processes socio-economic development economic entities in conditions digitalization: колективна монографія за ред. д.е.н., проф. Чобіток В. І. Х.: Видавництво Іванченка І. 2024. 451 с.

3. Кондратюк М.В., Лисенкова Н.М., Уткіна Ю.М. Управління трудовою поведінкою.: Міжнар. наук.-практ. конф. Людина, суспільство, комунікативні технології: 2022. Харків, 2022. С.159-161.

4. Каличева Н.Є., Кондратюк М.В., Григоров А.В. Роль клієнтоорієнтованості у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2022. № 80. С.-84-99.

5. Кондратюк М.В., О.С. Кузьменко Економічна безпека підприємства: актуальні проблеми. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2023. № 81-82. С.170-182.

6. Кондратюк М.В., Соломніков І.В., Чувілко В.М. Концептуальні основи управління фінансовою стійкістю підприємства. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2024. № 87.

7. Кондратюк М.В., Соломніков І.В., Чувілко В.М. Концептуальні основи управління фінансовою стійкістю підприємства *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2024. № 87. С.121-127.

8. Кондратюк М.В., Корінь М.В., Войтов І.М. Стратегічні напрями розвитку інфраструктури залізничного транспорту в умовах транскордонного співробітництва *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2020. № 70. С. 94-105.

9. Кондратюк М.В., Кузьменко О.С, Економічна безпека підприємства: актуальні проблеми *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2023. - № 81-82. С170-176.

10.Кондратюк М.В., Москова О.А., Шевцов Д.С. Сучасні інструменти для забезпечення ефективного управління на підприємстві *Вісник економіки транспорту і промисловості*.2024. № 85. С.67-75

11. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2022-10-110-10>

12. <http://metod.kart.edu.ua/>

13.<http://pidruchniki.com/>

14. <http://stud.com.ua/>

15. http://old.kmu.gov.ua/kmu/control/publish/article?art_id=72365

МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ ТА ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Перелік обладнання.

Офлайн: мультимедійний проектор на базі проектора EPSON H551B, ком'ютер DualCore AMD A6-6400 K, монітор ASUS 550 B (клавіатура і миша), комутатори MikroTik CRS326-24G-2S+IN.

Онлайн: ноутбук HP з вмонтованою камерою та мікрофоном.

Посилання на онлайн-курс:

Moodle:<https://do.kart.edu.ua/course/view.php?id=16376>

ВІДОМОСТІ ПРО РОЗРОБНИКІВ

ПІБ розробника: Кондратюк Микола Валерійович

*Контактна інформація:*063-142-05-10

e-mail: kondratuyk_mv@kart.edu.ua

Orlando-STR@ukr.net

ВНЕСЕННЯ ЗМІН (ДАТА, СУТЬ, ПІДПИС)

Протокол засідання кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом № 1 від 31серпня 2026 р.