

**Міністерство освіти і науки України
Центральноукраїнський національний технічний університет**

**Економічний факультет
Кафедра «Економіка, менеджмент та комерційна діяльність»**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
за другим (магістерським)
рівнем вищої освіти**

**Методичні вказівки
до написання кваліфікаційної роботи**

Галузь знань: 05 – Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність: 051 «Економіка»
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці»

Затверджено на засіданні кафедри
«Економіка, менеджмент та
комерційна діяльність»,
Протокол №12 від 26.05.2022 р.,

**Кропивницький
2022**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Кваліфікаційна робота за другим (магістерським) рівнем вищої освіти: метод. вказівки: галузь знань: 05 – Соціальні та поведінкові науки, спеціальність 051 «Економіка», освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці», курс навчання: другий / [уклад.: О. М. Левченко, А. О. Левченко, О.В. В'юник, О.В. Сторожук, І.О. Андрощук, Т.А. Немченко]; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. 54 с.

Рецензент – доктор економічних наук, професор Семикіна М.В.;

Методичні вказівки визначають мету, завдання, тематику, організаційні аспекти написання та захисту кваліфікаційних робіт для здобувачів вищої освіти спеціальності 051 «Економіка» освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці».

Укладачі:

О.М. Левченко – д.е.н., професор кафедри «Економіка, менеджмент та комерційна діяльність»,

А.О. Левченко – к.е.н., професор кафедри «Економіка, менеджмент та комерційна діяльність»,

О.В. В'юник – к.е.н., доцент кафедри «Економіка, менеджмент та комерційна діяльність»,

О.В. Сторожук – к.е.н., доцент кафедри «Економіка, менеджмент та комерційна діяльність».

І.О. Андрощук – к.е.н., доцент кафедри «Економіка, менеджмент та комерційна діяльність»,

Т.А. Немченко – к.е.н., асистент кафедри «Економіка, менеджмент та комерційна діяльність».

Відповідальний за випуск – д.е.н., проф. О.М. Левченко

©СUNТУ, 2022

© Левченко О.М.

© Левченко А.О.

© В'юник О.В.

© Сторожук О.В.

© Андрощук І.О.

© Немченко Т.А.

2022

ЗМІСТ

	стор.
Вступ	4
1. Загальні положення	5
2. Вимоги до написання кваліфікаційної роботи	6
2.1. Вибір теми кваліфікаційної роботи	6
2.2. Структура кваліфікаційної роботи	10
3. Вимоги до оформлення кваліфікаційної роботи	12
4. Порядок захисту кваліфікаційної роботи	17
4.1. Рецензування та допуск до захисту кваліфікаційної роботи	17
4.2. Організація захисту кваліфікаційної роботи на засіданні екзаменаційної комісії	18
4.3. Критерії оцінювання кваліфікаційної роботи	19
5. Дослідна діяльність здобувача вищої освіти за другим (магістерським) рівнем	21
6. Рекомендації до написання розділів кваліфікаційної роботи	21
6.1. Теоретико-методологічний розділ	22
6.2. Дослідницько-аналітичний розділ	23
6.3. Проектно-рекомендаційний розділ	28
7. Вимоги доброчесності у кваліфікаційній роботі	30
Список рекомендованих джерел	32
Додатки	37
Додаток А. Зразок титульного аркуша	38
Додаток Б. Зразок заяви на виконання кваліфікаційної роботи	39
Додаток В. Зразок завдання на виконання кваліфікаційної роботи	40
Додаток Д. Приклад оформлення змісту кваліфікаційної роботи	41
Додаток Ж. Форма переліку наукових публікацій	42
Додаток З. Зразок оформлення анотації	43
Додаток К. Зразок оформлення відгуку наукового керівника	44
Додаток Л. Зразок оформлення зовнішньої рецензії	45
Додаток М. Зразок оформлення титульного аркуша ілюстративних матеріалів	46
Додаток Н. Приклади оформлення бібліографічного опису у списку використаних джерел з урахуванням Національного стандарту України ДСТУ 8302:2015	47

ВСТУП

Вимоги до кваліфікаційної роботи розроблено з урахуванням Закону України «Про вищу освіту», інструкцій Міністерства освіти і науки України, Стандарту вищої освіти України із галузі знань 05 – Соціальні та поведінкові науки, спеціальність 051 «Економіка» другого (магістерського) рівня, «Положення про організацію навчального процесу в Центральнотехнічному національному технічному університеті», Положення про кваліфікаційну роботу за другим (магістерським) рівнем вищої освіти для присудження ступеня вищої освіти «Магістр», з яким можна ознайомитись за посиланням <http://www.kntu.kr.ua/doc/pkrm.pdf>

Магістр – другий рівень вищої освіти особи, яка на основі ступеня вищої освіти бакалавр/ освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліст здобула повну вищу освіту, спеціальні уміння та знання, достатні для виконання професійних завдань та обов'язків (робіт) інноваційного характеру відповідного рівня професійної діяльності, передбачених для первинних посад у певному виді діяльності.

Кваліфікаційна робота є підсумковою кваліфікаційною роботою, яка дає можливість виявити рівень засвоєння здобувачем вищої освіти теоретичних знань та практичної підготовки, здатність до самостійної роботи за обраною спеціальністю на первинних посадах відповідно до узагальненого об'єкта діяльності.

Кваліфікаційна робота є одним із видів індивідуальних робіт здобувача вищої освіти, оригінальним, завершеним науковим дослідженням у галузі знань «Соціальні та поведінкові науки» та містить сукупність результатів, положень, що пропонуються для публічного захисту.

Основними результатами успішного виконання кваліфікаційної роботи є поглиблення і підтвердження здобувачем вищої освіти теоретичних і практичних знань з обраної спеціальності, набутих при вивченні професійно-орієнтованих дисциплін, вироблення умінь при вирішенні конкретних практичних завдань, які здійснюються на підприємствах, в установах, організаціях.

Для успішного виконання кваліфікаційної роботи здобувач вищої освіти повинен мати міцні теоретичні знання з питань, що розглядаються у відповідних навчальних дисциплінах.

У даних методичних вказівках розглядаються загальні питання організації виконання, проведення захисту кваліфікаційних робіт для здобувачів вищої освіти спеціальності 051 «Економіка» освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці».

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Кваліфікаційна робота виконується відповідно до напрямів наукових і прикладних досліджень та має засвідчити: рівень професійної підготовки здобувача вищої освіти; вміння застосовувати здобуті у закладі вищої освіти знання для розв'язання складних науково-практичних завдань; свідоме засвоєння знань та їх систематизацію; наявність у здобувача навичок наукової роботи; здатність критично й креативно мислити та вміння аргументувати власну точку зору.

Керівником кваліфікаційної роботи призначається, за погодженням завідуючого кафедри, викладач, який має науковий ступінь доктора або кандидата наук, вчене звання.

Науковий керівник кваліфікаційної роботи керує підготовкою роботи, в т.ч.:

- консультує з методів дослідження;
- контролює процес самостійної роботи здобувача вищої освіти;
- формує разом із здобувачем вищої освіти завдання та план кваліфікаційної роботи;
- надає допомогу в розробці календарного графіку виконання кваліфікаційної роботи;
- рекомендує необхідну літературу, довідкові та статистичні матеріали, інші джерела для опрацювання за темою роботи;
- проводить систематичні, визначені розкладом консультації;
- контролює хід виконання роботи частинами та загалом (етапний контроль).

Кваліфікаційна робота виконується на основі поглибленого вивчення спеціальної вітчизняної та зарубіжної літератури, передового досвіду з обраної проблеми, а також результатів власних досліджень реального об'єкта з метою вирішення визначених наукових та прикладних завдань у сфері майбутньої професійної діяльності.

Кваліфікаційна робота повинна містити результати власних теоретичних і прикладних досліджень.

Мета виконання кваліфікаційної роботи – визначення рівня підготовленості здобувача вищої освіти до розв'язання комплексу наукових і прикладних завдань відповідно до узагальненого об'єкта діяльності на основі застосування системи теоретичних знань і практичних навичок, отриманих у процесі всього періоду навчання.

Виконання кваліфікаційної роботи забезпечує:

- систематизацію, закріплення, розширення та застосування знань здобувача вищої освіти під час виконання конкретних науково-дослідних і прикладних завдань;
- розвиток навичок самостійної роботи;
- оволодіння методикою дослідження при вирішенні наукових та прикладних проблем.

Кваліфікаційна робота має бути написана державною мовою, науковим стилем, логічно й аргументовано.

Тематика кваліфікаційних робіт повинна бути актуальною та пов'язаною з напрямком науково-дослідних робіт кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності.

Робота, представлена на здобуття другого (магістерського) рівня освіти, має сприяти вирішенню конкретних економічних, соціальних, організаційних завдань, або комплексу прикладних проблем.

Обов'язковими умовами роботи є: конкретний прикладний характер результатів дослідження; вирішення проблеми на підставі інтеграції спеціальних знань із глибоким розумінням суті управління. Висновки роботи мають бути обґрунтованими. Окрім цього, в роботі мають бути подані відомості, що характеризують наукову (творчу) і практичну цінність одержаних результатів дослідження.

Для якісного формулювання теми роботи до встановленого терміну, згідно графіку навчального процесу, здобувачі подають на кафедру заяви про обраний напрямок дослідження. Розподіл здобувачів між керівниками здійснює та затверджує завідувач кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності.

Уточнені теми кваліфікаційних робіт та їх наукові керівники затверджуються наказом ректора.

Основні етапи підготування та виконання кваліфікаційної роботи:

- вибір та затвердження теми;
- складання та затвердження завдання на кваліфікаційну роботу;
- проведення досліджень;
- опрацювання та викладення результатів досліджень;
- оформлення кваліфікаційної роботи;
- попередній захист кваліфікаційної роботи на випусковій кафедрі та допуск її до захисту у екзаменаційній комісії (ЕК);
- зовнішнє рецензування кваліфікаційної роботи;
- захист кваліфікаційної роботи на засіданні ЕК.

2. ВИМОГИ ДО НАПИСАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

2.1. Вибір теми кваліфікаційної роботи

Тема кваліфікаційної роботи має відображати основну ідею, завдання, положення, які необхідно дослідити. Критерієм вибору теми дослідження є її актуальність щодо сучасних тенденцій розвитку науки і практики в галузі управління.

Теми кваліфікаційних робіт формуються відповідно до напрямів науково-дослідної тематики випускової кафедри, сучасних досягнень науки у предметній області сфери професійної діяльності.

Орієнтовна тематика кваліфікаційних робіт

1. Формування стратегії управління людськими ресурсами.
2. Стратегічний аналіз людських ресурсів як передумова розробки стратегії управління ними.
3. Формування сучасних компетенцій фахівців служби управління людськими ресурсами.
4. Стратегічна роль керівника служби управління людськими ресурсами.
5. Розвиток компетенцій персоналу в умовах стратегічного управління.
6. Формування й підтримка ефективної організаційної культури.
7. Структура персоналу в організації та шляхи її удосконалення.
8. Кадрова служба організації, ефективність її діяльності.
9. Організація планування персоналу та його вдосконалення.
10. Удосконалення управління персоналом організації на засадах стратегічного управління.
11. Шляхи підвищення ефективності управління персоналом.
12. Удосконалення стилів та методів керівництва персоналом.
13. Професійний підбір кадрів і шляхи його удосконалення.
14. Організація оцінювання персоналу та її ефективність.
15. Внутрішній і зовнішній ринок праці для задоволення потреб у персоналі.
16. Управління формуванням робочої сили і шляхи підвищення його ефективності.
17. Чинники і резерви ефективного використання трудового потенціалу організації.
18. Дослідження ефективності системи управління персоналом організації.
19. Організація управлінської праці і шляхи її удосконалення.
20. Формування кадрового резерву і планування кар'єри працівників.
21. Управління поведінкою персоналу організації.
22. Соціальне планування в організації.
23. Інвестування в персонал організації та його ефективність.
24. Конкурентоспроможність персоналу організації та шляхи її підвищення.
25. Підвищення ефективності управління підготовкою, профнавчанням та перепідготовкою персоналу.
26. Організація діяльності менеджера з персоналу та шляхи підвищення її ефективності.
27. Використання інформаційних технологій і ПЕОМ у менеджменті персоналу.
28. Організація охорони праці на підприємстві та її ефективність.
29. Шляхи удосконалення інформаційного забезпечення менеджменту персоналу.
30. Соціально-психологічний клімат у колективі та шляхи його поліпшення.

31. Внутрішній і зовнішній рух персоналу та методи його регулювання.
32. Управління ефективним використанням робочого часу працюючих.
33. Мотивація та її ефективність в управлінні персоналом організації.
34. Підвищення ефективності мотивації персоналу.
35. Чинники зниження плинності персоналу організації.
36. Соціальне партнерство в організації, шляхи розвитку.
37. Формування мотивації персоналу підприємства як складової соціально-трудових відносин.
38. Соціальне партнерство та його роль у системі управління трудовими ресурсами.
39. Конфлікти в соціально-трудої сфері та способи їх вирішення.
40. Соціально-трудої відносини у формуванні якості трудового життя.
41. Якість робочої сили як основа підвищення конкурентоспроможності підприємства.
42. Політика доходів і заробітної плати на різних рівнях управління.
43. Оцінювання ефективності використання трудового потенціалу робітників організації.
44. Стан умов праці на виробництві та шляхи його поліпшення.
45. Стимулювання праці та його вплив на конкурентоспроможність персоналу.
46. Організація оплати праці та шляхи її удосконалення.
47. Підвищення ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві.
48. Удосконалення стимулювання праці працівників підприємства з метою підвищення її ефективності.
49. Мотиви і стимули до праці та їх роль у підвищенні ефективності організації.
50. Стан, перспективи розвитку та вплив демографічної політики на ефективність використання трудового потенціалу.
51. Соціальна політика у сфері регулювання розвитку соціальних відносин в організації.
52. Соціальна політика організації і основні напрями її здійснення у сучасних умовах.
53. Інформаційні системи і технології в управлінні соціальною роботою.
54. Проектування організаційної структури служби управління персоналом із застосуванням програмно-цільового підходу.
55. Проектування взаємовідносин служби управління персоналом із зовнішніми організаціями (консультативними фірмами, центрами навчання, регіональними органами з управління трудовими ресурсами).
56. Проектування взаємовідносин служби управління персоналом з іншими підрозділами в загальній оргструктурі управління організацією.
57. Шляхи підвищення ефективності використання кадрового потенціалу організації.
58. Формування організаційно-економічних умов розвитку творчої активності та самоствердження особистості в організації.

59. Проектування системи набору і відбору персоналу.
60. Аналіз концепцій управління персоналом та особливості їх застосування на підприємстві.
61. Управління підготовкою, профнавчанням та перепідготовкою кадрів.
62. Напрями удосконалення оцінювання персоналу та його ефективність.
63. Напрями удосконалення стимулювання праці на підприємстві.
64. Управління адаптацією працівників в організації.
65. Планування персоналу в організації та шляхи його удосконалення.
66. Формування системи управління персоналом торгівельного (виробничого, сільськогосподарського) підприємства та напрями її удосконалення.
67. Формування стратегії управління персоналом організації.
68. Напрями удосконалення стилів та методів управління персоналом.
69. Професійний набір кадрів та шляхи його удосконалення.
70. Управління продуктивністю праці робітників підприємства.
71. Підвищення продуктивності праці робітників підприємства.
72. Напрями підвищення ефективності діяльності кадрової служби .
73. Управління діловою кар'єрою менеджера.
74. Управління мотивацією персоналу на підприємстві.
75. Шляхи підвищення ефективності управління персоналом.
76. Удосконалення оцінки персоналу підприємства.
77. Розвиток компетенції персоналу як фактор конкурентоспроможності організації.
78. Формування і підвищення ефективності організаційної культури.
79. Удосконалення процесу формування та розвитку персоналу організації.
80. Структура персоналу в організації та шляхи її удосконалення.
81. Підвищення ефективності мотивації персоналу.
82. Інвестування в персонал та його ефективність.
83. Управління розвитком персоналу.
84. Вдосконалення стилів і методів управління персоналом.
85. Покращення умов та охорони праці на підприємстві.
86. Соціально-психологічний клімат у колективі та шляхи його поліпшення.
87. Організація оплати праці та шляхи її удосконалення.
88. Удосконалення стимулювання персоналу підприємства.
89. Формування стратегії управління людськими ресурсами.
90. Аналіз структури людських ресурсів України.
91. Методи оцінки ефективності використання людського потенціалу на різних рівнях управління.
92. Фактори формування структури людських ресурсів та їх роль у формуванні якісної характеристики людських ресурсів.
93. Місце України на міжнародній шкалі людського розвитку.
94. Динаміка і структура трудової міграції в Україні в умовах економічної асоціації з ЄС.

95. Розробка Стратегії розвитку трудового потенціалу регіону.
96. Формування Стратегії розвитку підприємства в умовах гіг-економіки.
97. Напрями реорганізація діяльності підприємства в системі координат гіг-економіки.
98. Напрямки вдосконалення регулювання ринку праці та зайнятості населення в Україні.
99. Напрями підвищення ефективності діяльності підприємства за принципами функціонування шерінгової економіки.
100. Регіональні проблеми демографічної ситуації.

У назві теми зазначається об'єкт (підприємство/організація/ державна установа), за матеріалами якого виконувалася робота. Назва теми повинна бути чіткою, лаконічною та містити однозначне тлумачення.

Закріплення теми кваліфікаційної роботи, призначення наукового керівника та консультантів (у разі потреби) затверджується наказом ректора ЗВО.

2.2. Структура кваліфікаційної роботи

Кваліфікаційна робота складається із:

- титульної сторінки;
- заяви;
- завдання;
- відгуку наукового керівника;
- рецензії з організації (місця переддипломної практики);
- зовнішньої рецензії доктора або кандидата економічних наук (міжкафедральної);
- списку наукових публікацій здобувача вищої освіти;
- довідки методично-організаційного відділу ЦНТУ про наукову діяльність;
- анотації;
- змісту з визначенням сторінок тексту кваліфікаційної роботи;
- переліку умовних позначень;
- вступу;
- основної частини (трьох основних розділів, з яких I – теоретико-методологічний, II – дослідницько-аналітичний, III – проектно-рекомендаційний);
- висновків;
- списку використаних джерел;
- додатків.

Титул є першою сторінкою кваліфікаційної роботи і оформлюється відповідно до вимог Стандарту та вимог закладу вищої освіти (Додаток А).

Після титульного аркуша розміщується *заява* здобувача вищої освіти на виконання кваліфікаційної роботи, підписана здобувачем, його науковим керівником та затверджена завідувачем випускової кафедри (Додаток Б).

Завдання на кваліфікаційну роботу містить мету, об'єкт і предмет дослідження, розгорнутий зміст (план) роботи, календарний графік виконання роботи (Додаток В). Завдання затверджується керівником кваліфікаційної роботи та завідувачем випускової кафедри.

У кваліфікаційній роботі подається *перелік умовних скорочень*, якщо в ній вжито специфічну термінологію, а також використано маловідомі скорочення, нові символи, позначення тощо.

Зміст кваліфікаційної роботи визначається її темою і відображається в плані, що затверджується науковим керівником, розміщується безпосередньо після переліку умовних скорочень, починаючи з нової сторінки. Зміст включає: вступ; послідовно перелічені назви усіх розділів і підрозділів; висновки; список використаних джерел; додатки.

Приклад оформлення *змісту* кваліфікаційної роботи наведено в Додатку Д.

У *вступі* кваліфікаційної роботи зазначаються: проблема, що потребує вирішення, ступінь її дослідження; обґрунтовується актуальність обраної теми, мета і завдання; формулюється об'єкт і предмет дослідження, елементи наукової новизни, практична значущість, методи наукових досліджень, апробація результатів на підприємствах, організаціях, установах (у разі наявності). Обсяг вступу, як правило, не повинен перевищувати 3-4 сторінок.

Актуальність теми подається у вигляді критичного аналізу та напрямів розв'язання проблеми, обґрунтування необхідності досліджень для підприємств, організацій та установ.

Мета та завдання роботи повинні бути чітко сформульованими та відображати тематику дослідження.

Об'єкт дослідження кваліфікаційної роботи – це процес або явище, що створює проблемну ситуацію і обрані для вивчення.

Предметом дослідження кваліфікаційної роботи є соціально-економічні закономірності функціонування та розвитку об'єкта, різноманітні його якості, властивості, тощо. Предмет дослідження міститься в межах об'єкта.

Об'єкт і предмет як категорії наукового процесу співвідносяться між собою як загальне і часткове.

Методи досліджень – спосіб набуття достовірних наукових знань, умінь та практичних навичок у різних сферах діяльності.

Елементи наукової новизни повинні мати узагальнюючий характер і містити власні висновки та рекомендації з предмету дослідження.

Практична значущість повинна містити результати самостійно проведених досліджень, що можуть бути впроваджені в діяльність підприємств, установ, організацій.

Апробація результатів роботи має містити назви статей, тез доповідей, підготовлених за матеріалами роботи, виступи на науково-практичних конференціях. Перелік наукових публікацій магістра наводиться на окремому аркуші за формою, що наведена в Додатку Ж, який розміщується перед анотацією та не нумерується.

Основна частина кваліфікаційної роботи складається з розділів (теоретико-методологічний, дослідницько-аналітичний, проектно-рекомендаційний) і підрозділів, які мають бути взаємопов'язані, а матеріал – викладеним послідовно і логічно із критичним аналізом теоретичних положень, статистичних даних, інформації різноманітного характеру. У кінці кожного розділу формулюються висновки зі стислим викладенням наведених у ньому результатів наукових і прикладних досліджень.

У *висновках* кваліфікаційної роботи підбиваються підсумки проведеного дослідження, наводяться одержані наукові та практичні результати, рекомендації щодо їх науково-практичного використання.

Формулювання висновків повинно базуватися на матеріалах основної частини роботи відповідно до поставлених завдань. Для формулювання висновків та ґрунтовних пропозицій рекомендується апробація основних положень дослідження на наукових заходах.

Обсяг висновків, як правило, не повинен перевищувати 3-4 сторінок.

До *списку використаних джерел* слід включати джерела, на які у тексті є посилання, а також ті, які використано при викладі конкретних наукових положень. Список складається із законодавчих актів, нормативних матеріалів, вітчизняної та зарубіжної наукової, спеціальної літератури, фахових видань, інформаційних ресурсів Інтернету.

У *додатках* наводяться допоміжні матеріали: копії документів, витяги із законодавчо-нормативних документів, звіти, інструкції / положення / правила, результати соціологічних та маркетингових досліджень, громіздкі таблиці, рисунки тощо.

Рекомендований обсяг кваліфікаційної роботи – 100-120 сторінок. До цього обсягу не включають список використаних джерел та додатки. Допускається відхилення в межах $\pm 10\%$.

В *анотації*, обсяг якої складає до 800 знаків, зазначаються прізвище та ініціали студента, назва кваліфікаційної роботи, основний зміст та результати дослідження. Ключові слова (слова специфічної термінології за темою, які найчастіше зустрічаються у роботі) наводяться у називному відмінку. Кількість ключових слів – 5-7. Анотація подається українською мовою і розміщується на окремому аркуші разом з ключовими словами. Анотація розміщується безпосередньо перед змістом кваліфікаційної роботи, номер на ній не проставляється. Приклад оформлення анотації наведено в Додатку 3.

3. ВИМОГИ ДО ОФОРМЛЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Вимоги до оформлення основного тексту та використаних джерел. Оформлення кваліфікаційної роботи має відповідати загальним вимогам до наукових робіт згідно з Національним стандартом України ДСТУ 8302:2015.

Текст кваліфікаційної роботи набирають в текстовому редакторі Microsoft Word через 1,5 міжрядкові інтервали (29-30 рядків на сторінці),

друкують за допомогою принтера на одному боці аркуша білого паперу формату А4 (210х297 мм); шрифт текстового редактора – Word Times New Roman, розмір 14 мм. Поля: зліва – 30 мм, справа – не менше 10-15 мм, зверху і знизу – 20 мм. Шрифт друку повинен бути чітким, щільність тексту – однаковою.

Кожну структурну частину роботи починають з нової сторінки. Заголовки структурних частин роботи «ЗМІСТ», «ВСТУП», «РОЗДІЛ», «ВИСНОВКИ», «СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ», «ДОДАТКИ» друкують великими літерами симетрично до тексту по центру сторінки (без крапки).

Зміст має відповідати плану роботи. На сторінці зі змістом навпроти кожної складової кваліфікаційної роботи проставляються номери сторінок, які вказують на початок викладення матеріалу.

Якщо у роботі наводяться маловідомі скорочення, нові символи, позначення, то їх перелік надається перед вступом і вноситься до змісту як «Перелік умовних позначень». Перелік умовних позначень надається у вигляді окремого списку. Перелік слід друкувати у дві колонки, у лівій за абеткою наводять скорочення, у правій - детальне розшифрування.

Нумерація. Нумерацію сторінок, розділів, підрозділів, додатків, рисунків, таблиць подають арабськими цифрами без знака №.

Нумерація сторінок кваліфікаційної роботи має бути наскрізною (включаючи ілюстрації) і проставлятися у правому верхньому куті аркуша без крапки.

Першою сторінкою є титульний аркуш, який входить до загальної нумерації сторінок. На титульному аркуші, аркушах завдання та аркуші змісту номер сторінки не ставиться.

Нумерації не підлягають: заява, список наукових публікацій, відгук наукового керівника, зовнішня та міжкафедральна рецензії, анотація.

Нумерація сторінок проставляється, починаючи з другої сторінки «Вступу».

На титульному аркуші зазначають повну назву міністерства/ відомства, закладу вищої освіти, випускової кафедри; тему роботи; дані про здобувача вищої освіти, наукового керівника та консультанта, місто та рік подання кваліфікаційної роботи до захисту. Скорочення у назвах міністерства/відомства, вищого навчального закладу та теми кваліфікаційної роботи не допускаються.

Текст основної частини кваліфікаційної роботи поділяють на розділи та підрозділи. Кожний розділ починають з нової сторінки.

Складові кваліфікаційної роботи «ЗМІСТ», «ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ», «ВСТУП», «ВИСНОВКИ», «СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ» не нумерують.

Номер розділу ставлять після слова «РОЗДІЛ», без крапки, а потім з нового рядка друкують заголовок розділу великими літерами.

Підрозділи нумерують у межах кожного розділу. Номер підрозділу складається з номера розділу і порядкового номера підрозділу, між якими ставлять крапку. Наприкінці номера підрозділу ставиться крапка. Наприклад: «2.3.» (третій підрозділ другого розділу), за якою у тому ж рядку зазначають

заголовок підрозділу. Заголовки підрозділів друкують маленькими літерами (крім першої великої) з абзацного відступу. Наприкінці заголовка крапки не ставлять.

Зразок:

7

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ

1.1. Сутність категорії розвитку персоналу

У сучасних умовах ринкової економіки ...

Оформлення посилань на інформаційні джерела. Під час роботи з різними джерелами науковий етикет вимагає точно відтворювати цитований текст, оскільки найменше скорочення може спотворити зміст, викладений автором. Посилання в тексті на джерела наводять у квадратних дужках із зазначенням джерела та сторінки. Перша цифра у квадратних дужках відповідає номеру джерела у списку використаних джерел, друга – номеру сторінки (наприклад, [32, с. 85]).

Зразок:

12

Система роботи з персоналом (рис. 1.2).



Рис. 1.2. Система роботи з персоналом

Джерело: [32, с. 116]

Наприкінці кваліфікаційної роботи наводиться *список використаних джерел*. До цього списку включаються публікації вітчизняних і зарубіжних авторів, на які є посилання в роботі. Всі джерела вказуються мовою видання. Приклади оформлення списку літератури згідно ДСТУ 8302:2015 «Інформація та документація. Бібліографічне посилання. Загальні положення та правила складання» з урахуванням правок (код УКНД 01.140.40) рекомендовано переглянути за посиланням file:///C:/Users/User/Downloads/Pryklady_DSTU_8302_2015.pdf.

Оформлення допоміжних матеріалів. Допоміжними матеріалами є: ілюстрації (схеми, діаграми, графіки, креслення тощо), формули, таблиці, додатки.

Ілюстрації позначають словом «Рис.» і нумерують послідовно в межах розділу, за винятком ілюстрацій, поданих у додатках. Номер ілюстрації складається з номера розділу та порядкового номера ілюстрації через крапку. Наприклад, Рис. 1.2. – другий рисунок першого розділу. Номер, назва ілюстрації та пояснювальні підписи розміщують послідовно під ілюстрацією, відокремлених крапкою.

Ілюстрації слід наводити безпосередньо після тексту, де вони згадані вперше, або на наступній сторінці. Ілюстрації, розміщені на окремих сторінках роботи, включають до загальної нумерації сторінок. Ілюстрацію, розміри якої більше формату А4, рекомендується розміщувати у додатках.

Цифровий матеріал, як правило, оформлюють у вигляді таблиць. Таблицю слід розташовувати безпосередньо після тексту, у якому вона згадується вперше, або на наступній сторінці. На всі таблиці мають бути посилання в тексті. При цьому по тексту слово «таблиця» пишуть скорочено, наприклад «... у табл. 2.1». У повторних посиланнях на таблиці та ілюстрації скорочено пишуть слово «дивись», наприклад «див. табл. 3.2».

Таблиці нумерують арабськими цифрами наскрізною нумерацією в межах розділу, за винятком таблиць, що наводяться у додатках. Номер таблиці складається з номера розділу і порядкового номера таблиці, відокремлених крапкою, наприклад, таблиця 2.1 – перша таблиця другого розділу.

Назву таблиці друкують жирним шрифтом малими літерами (крім першої великої) і розміщують над таблицею. Назва має бути стислою і відбивати зміст таблиці.

Зразок:

Вибір посередників на кожному рівні каналу збуту базується на одному із трьох підходів до визначення ступеня інтенсивності використання каналу, що наведені в табл. 1.3.	25
Таблиця 1.3	

Підходи до визначення інтенсивності використання каналів збуту

Вид розподілу	Характеристика
Селективний розподіл, або цілеспрямований збут	кількість заохочуваних посередників більше одного, але менше загальної кількості готових зайнятися продажем товару
Інтенсивний розподіл	передбачений для товарів повсякденного попиту і потребує великої кількості оптових і роздрібних торговців
Розподіл на правах винятковості (ексклюзивний)	обмеженій кількості оптових і роздрібних торговців надається виняткове право реалізації товару фірми в межах збутових територій

Джерело: [20, с. 18]

Формули нумерують у межах розділу. Номер формули складається з номера розділу та порядкового номера формули в розділі, відокремлених крапкою. Номер формули зазначають на рівні формули у круглих дужках у крайньому правовому положенні, наприклад: (2.1) (перша формула другого розділу). Посилання на формули надають порядковим номером формули в дужках, наприклад: «... у формулі (2.1)».

Пояснення значень символів і числових коефіцієнтів формули наводять під нею в тій послідовності, в якій вони подані у формулі. Значення кожного символу і числового коефіцієнта записують з нового рядка. Перший рядок пояснення починають зі слова «де» без двокрапки. Кожна формула відокремлюється від тексту одним вільним рядком.

Зразок:

83

Економічну ефективність виробництва визначаємо як співвідношення «результати – витрати» за формулою (3.4):

$$E_B = \frac{P}{B}, \quad (3.4)$$

де P – результати (сукупний продукт);

B – витрати виробництва.

Додатки оформлюються як продовження кваліфікаційної роботи на наступних її сторінках, розміщуючи їх у порядку появи посилань у тексті. Кожний додаток друкується з нової сторінки.

З правого боку рядка малими літерами з першої великої друкується слово «Додаток» (але без знака №) і велика літера, що позначає додаток. Наприклад: «Додаток Б». Додатки позначаються великими літерами української абетки, за винятком Г, Є, І, Ї, И, О, Ч, Ї. Додаток повинен мати

заголовок, надрукований угорі малими літерами з першої великої симетрично відносно тексту сторінки.

Текст кожного додатка, може бути поділений на розділи й підрозділи, які нумерують у межах кожного додатка. Якщо зміст додатка не вміщується на одну сторінку, то на наступній сторінці у верхньому правому куті зазначається «Продовження додатку...».

4. ПОРЯДОК ЗАХИСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

4.1. Рецензування та допуск до захисту кваліфікаційної роботи

Атестація здобувача вищої освіти за другим (магістерським) рівнем передбачає захист кваліфікаційної роботи, яка є підсумком навчання за спеціальністю.

До захисту кваліфікаційної роботи допускаються здобувачі вищої освіти, які успішно та повною мірою виконали навчальний план.

Кваліфікаційна робота подається керівникові для перевірки у строки, визначені у завданні на виконання кваліфікаційної роботи.

Керівник надає відгук про кваліфікаційну роботу, в якому визначаються: актуальність дослідження; ефективність використаної методології; рівень застосування здобутих у процесі навчання теоретичних знань та підготовки до виконання наукових досліджень; вміння самостійно вирішувати наукові та практичні задачі; вміння логічно, послідовно, аргументовано викладати матеріал і робити висновки; перспективність запропонованих рекомендацій та висновків; недоліки роботи (за наявності).

Приклад оформлення відгуку наукового керівника кваліфікаційної роботи наведено в Додатку Л.

Кваліфікаційна робота обов'язково повинна мати рецензії зовнішніх рецензентів (Додаток М).

Перша рецензія (зовнішня) надається провідним фахівцем, фахівцем-практиком, керівником підприємства, установи, організації, що здійснюють діяльність у відповідній сфері (згідно з темою кваліфікаційної роботи).

Друга рецензія (міжкафедральна) надається доктором або кандидатом наук іншої кафедри економічного профілю (крім випускової).

Під час рецензування кваліфікаційної роботи рекомендується визначати:

- новизну постановки і розроблення задачі;
- використання наукових методів дослідження;
- обґрунтованість висновків і пропозицій;
- участь здобувача у проведених дослідженнях, теоретичній та аналітичній обробці отриманих результатів, формулюванні наукового положення / ідеї / методики;
- вміння здобувача чітко, грамотно й аргументовано викладати матеріал, правильно оформлювати його;

- недоліки щодо змістової частини роботи, оформлення.

Рецензія надається письмово і повинна містити загальний висновок щодо рекомендацій до захисту (рекомендовано або не рекомендовано) у екзаменаційній комісії та рекомендовану оцінку. Рецензент підписує рецензію особисто, а його підпис засвідчується печаткою відповідної установи.

Попередній захист кваліфікаційної роботи здобувач проходить на випусковій кафедрі. Здобувачі, роботи яких на попередньому захисті були оцінені позитивно та надана відповідна довідка доброчесності з додержанням всіх вимог, допускаються до захисту на засіданні ЕК.

Здобувач вищої освіти надає кваліфікаційну роботу секретарю ЕК для проведення **нормоконтролю** не пізніше, ніж **за 15 робочих днів до захисту**.

Екзаменаційній комісії обов'язково подаються матеріали, що характеризують наукову (творчу) і практичну цінність виконаної роботи – статті в наукових збірниках, методичні розробки по відповідній тематиці наукового дослідження, творчі розробки тощо.

Для допуску до захисту кваліфікаційної роботи здобувач повинен мати **не менше однієї наукової публікації за темою роботи**.

Подана до захисту кваліфікаційна робота повинна мати на титульній сторінці підписи здобувача, наукового керівника, завідувача випускової кафедри.

До захисту **не допускаються** здобувачі, які не виконали навчальний план і на момент подання кваліфікаційної роботи на захист мають академічну заборгованість або подали роботу, яка за змістом та оформленням не відповідає кваліфікаційним вимогам.

4.2. Організація захисту кваліфікаційної роботи на засіданні екзаменаційної комісії

Захист кваліфікаційної роботи відбувається прилюдно на засіданні екзаменаційної комісії, склад якої затверджується у встановленому порядку.

Захист відбувається за участю не менше половини складу екзаменаційної комісії при обов'язковій присутності голови комісії.

Студент готує для виступу доповідь та ілюстративний матеріал до неї.

У доповіді здобувач повинен розкрити такі аспекти роботи:

- актуальність, мету, об'єкт, предмет і задачі дослідження;
- наукові положення, що виносяться на захист;
- наукову значущість і практичну цінність одержаних результатів;
- зміст запропонованих заходів з обґрунтуванням їхньої ефективності;
- ступінь упровадження результатів дослідження.

Ілюстративний матеріал (креслення, таблиці, графіки, діаграми, рисунки, блок-схеми алгоритмів, формули) повинен повністю відображати положення, які виносяться на захист, та розкривати тему і результати дослідження.

Ілюстративний матеріал може подаватися на аркушах паперу стандартного формату А4 та оформлюватися за допомогою комп'ютерної графіки. У разі подання матеріалів на аркушах формату А4 їхня кількість становить 8...15. Вони супроводжуються титульним аркушем (Додаток Н) та брошуруються з розрахунку по одному комплекту кожному члену ЕК.

Під час прилюдного захисту здобувач вищої освіти доповідає і демонструє основні положення результатів дослідження, відповідає на запитання членів екзаменаційної комісії та інших присутніх на захисті фахівців.

Процедура захисту складається з:

а) короткої (до 10-15 хв.) доповіді автора, в якій стисло викладаються мета, зміст проведеного дослідження та питання, що виносяться на захист, конкретні висновки і пропозиції, викладені у роботі, даються відповіді на зауваження наукового керівника, рецензента. Основні положення кваліфікаційної роботи повинні бути представлені наглядно з використанням ПК, редактора презентації та мультимедійного проектора або проілюстровані за допомогою плакатів, комплектів роздаткових ілюстративних матеріалів для кожного члена ЕК;

б) обговорення роботи, під час якого здобувач дає відповіді на запитання членів ЕК.

Особам, які повністю виконали індивідуальний план за програмою другого (магістерського) рівня підготовки, за результатами захисту кваліфікаційної роботи виставляється оцінка за національною та шкалою оцінювання ECTS і присвоюється освітньо-кваліфікаційний рівень магістра.

Секретар ЕК веде протоколи захисту, записує в них оцінки. Протоколи підписуються Головою та членами ЕК і зберігаються в архіві ЦНТУ. Після захисту кваліфікаційні роботи в той же день здаються здобувачем особисто до архіву університету згідно інструкції архіву.

Матеріали кваліфікаційних робіт, що містять особливо цінні рішення та пропозиції, можуть бути рекомендовані ЕК для підготовки доповідей на науково-практичних конференціях та впровадження в господарську практику суб'єктів господарювання.

ЕК приймає рішення щодо рекомендації здобувача до вступу в аспірантуру.

Здобувачі вищої освіти, які не захистили кваліфікаційні роботи, не мають права на отримання диплома магістра.

4.3. Критерії оцінювання кваліфікаційної роботи

Автор кваліфікаційної роботи має продемонструвати вміння: логічно та аргументовано викладати матеріал; коректно використовувати статистичні, математичні та інші методи; проводити власні дослідження; володіння навичками узагальнення; формулювання висновків; працювати з інформаційними джерелами; ініціювати та обґрунтовувати інноваційні підходи та напрями вирішення задачі, що досліджується.

Критеріями оцінювання кваліфікаційної роботи є:

- чіткість, повнота та послідовність розкриття кожного питання плану і теми роботи в цілому;
- науковість стилю викладання;
- відсутність орфографічних і синтаксичних помилок;
- правильне оформлення роботи відповідно до стандартів.

Кваліфікаційна робота, в якій розкрито тему, прореферовано необхідні літературні джерела, проаналізовано відповідні інформаційні та статистичні бази даних, проведено дослідження, сформульовано висновки без необхідного їх обґрунтування допускається до захисту, але не може бути оцінена вище ніж **«задовільно»**.

Робота, в якій зроблено власне оцінювання використаних літературних джерел, самостійно проаналізовано підібраний матеріал, звітні дані підприємства / організації, на базі якого досліджувалася тема, проведено комплексні дослідження, зроблено висновки та сформульовано пропозиції, але вони не є достатньо аргументованими, може бути оцінена на **«добре»**.

Робота, в якій зроблено власне оцінювання різних літературних джерел, використано сучасні методи дослідження, побудовано формалізовану модель проблеми, проведено комплексні наукові дослідження, розрахунки і на їх основі – аргументовано висновки та обґрунтовано пропозиції, а результати наукового дослідження опубліковано у наукових виданнях та / або матеріалах наукових конференцій, може бути оцінена на **«відмінно»**.

Результати захисту кваліфікаційних робіт оцінюються з використанням Європейської кредитно-трансферної системи (ЄКТС) (за шкалою «А», «В», «С», «D», «E», «FX», «F»); національної системи («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»); власної системи ВНЗ (наприклад, за 100-бальною шкалою); комплексної системи оцінювання.

Критерії оцінювання кваліфікаційної роботи наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Критерії оцінювання кваліфікаційної роботи

Кількість балів	Оцінка за шкалою	
	національною	ECTS
1	2	3
90-100	5 (відмінно)	A
82-89	4 (добре)	B
74-81	4 (добре)	C
64-73	3 (задовільно)	D
60-63	3 (задовільно)	E
35-59	2 (незадовільно)	FX
1-34	2 (незадовільно)	F

За результатами публічного захисту кваліфікаційної роботи на закритому засіданні ЕК більшістю голосів приймає рішення щодо оцінки захисту і роботи (враховуючи відгук керівника, зовнішнього рецензента, зміст доповіді, відповіді на запитання, наявність наукових публікацій, довідки про впровадження результатів і пропозицій роботи з підприємства).

5. ДОСЛІДНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ

Дослідна частина кваліфікаційної роботи магістрів базується на основних концептуальних засадах проходження переддипломної практики здобувачів вищої освіти економічних спеціальностей, що є обов'язковим компонентом освітньо-професійної програми для здобуття кваліфікаційного рівня магістра з відповідної спеціальності і має на меті набуття здобувачем професійних навичок та вмінь здійснення самостійної дослідної роботи.

Метою проходження переддипломної практики є набуття здобувачами досвіду самостійної дослідної роботи та опрацювання методики її проведення, поглиблення теоретичних знань у сфері економічних відносин, підбір фактичного матеріалу для написання кваліфікаційної роботи, формування вмінь і навичок опрацювання наукових та інформаційних джерел.

Здобувачі під час проходження переддипломної практики мають такі завдання:

- вивчення теоретичних класичних джерел за обраною науковою проблемою, пов'язаною зі спеціалізацією кафедри та відповідно до наукової проблеми дослідження щодо кваліфікаційної роботи;
- визначення стану розробки питань обраної наукової проблеми у вітчизняній та іноземній науковій літературі;
- визначення структури та основних завдань дослідження;
- оволодіння методикою обробки та аналізу статистичних даних;
- апробація основних теоретичних та практичних рекомендацій кваліфікаційної роботи (у формі виступів на конференціях, написанні наукових статей, рекомендацій до органів влади й управління тощо).

Зміст переддипломної практики повинен відповідати напряму наукових досліджень здобувача. Під час такої практики надається можливість застосувати нові методи та отримати необхідні результати досліджень, що їх проводить здобувач вищої освіти при написанні кваліфікаційної роботи за другим (магістерським) рівнем вищої освіти.

6. РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО НАПИСАННЯ РОЗДІЛІВ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

6.1. Теоретико-методологічний розділ

У *першому теоретико-методологічному розділі* основної частини розглядаються теоретичні та методологічні аспекти досліджуваної проблеми, аналітичний огляд літературних джерел з предмета наукового дослідження, критично аналізуються різні погляди, здійснюється їх наукова класифікація, основні фактори впливу на стан і розвиток досліджуваного об'єкта тощо.

Теоретичне обґрунтування, суть, значення, класифікаційні характеристики, історія та тенденції розвитку предмета дослідження, методологічні підходи повинні мати елементи полемічності, розкривати власну позицію щодо предмета дослідження, що створює передумови для проведення у наступному розділі власних наукових досліджень.

Для констатації та обґрунтування загальнотеоретичних висновків та тенденцій доцільно використовувати дані, опубліковані у відповідних енциклопедіях, монографіях, довідниках, зарубіжних джерелах, виданнях, у т.ч. з наукометричної бази Scopus.

Стан розробки обраної теми подається здобувачем через огляд літературних джерел (не менше 30). Він повинен дати загальне уявлення про стан питання і показати розуміння здобувачем наукової задачі та шляхів її розв'язання. У результаті аналізу здобувач повинен дійти висновку, що обрана тема або ще не розкрита, або розкрита лише частково, або не в тому аспекті, якого вимагає практика господарювання конкретного підприємства, і тому потребує подальшої розробки та досліджень. Крім того, огляд літературних джерел за темою повинен показати ґрунтовне ознайомлення зі спеціальною літературою, вміння критично розглядати різні наукові погляди, виділяти істотне, правильно оцінювати зроблене іншими дослідниками. Матеріали такого огляду потрібно систематизувати в певному логічному зв'язку, а не в хронологічному порядку їх публікацій.

Оскільки кваліфікаційна робота здобувача досліджує вузьку тему, то огляд наукових джерел потрібно робити тільки з питань обраної теми. У тексті кваліфікаційної роботи слід користуватись таким планом огляду літератури:

- 1) загальна характеристика галузі досліджень, значення останньої в науці і промисловості, актуальність завдань, які стоять перед даною галуззю;
- 2) класифікація основних напрямів досліджень у даній галузі; визначення напрямів, практично використовуваних, і таких, які перебувають у стадії розробки, відображення різних точок зору на розв'язання проблеми;
- 3) детальний виклад результатів досліджень за кожним розділом класифікації; критичний аналіз цих матеріалів з пропозиціями і зауваженнями;

4) у кінці кожного розділу – висновки, підсумки досліджень і перелік основних невирішених проблем;

5) на завершення огляду – формулювання основних напрямів досліджень, їх актуальність і кінцева мета; завдання наступних розділів кваліфікаційної роботи із зазначенням запропонованої методики теоретичних та експериментальних робіт.

У теоретико-методологічному розділі необхідно відобразити такі аспекти:

- загальну характеристику об'єкта дослідження;
- теоретичне обґрунтування і вибір методів дослідження відповідно до поставленої мети;
- методику кількісної та якісної оцінки факторів, що впливають на формування досліджуваних показників та їхню класифікацію.

Висновки з теоретико-методологічного розділу мають:

- відобразити специфіку обраного об'єкта дослідження;
- висвітлити ступінь новизни обраного теоретичного підходу до розв'язання конкретної наукової задачі у кваліфікаційній роботі здобувача.

6.2. Дослідницько-аналітичний розділ

У *другому дослідницько-аналітичному розділі* здобувач, використовуючи фактичний матеріал і зібрану інформацію, аналізує та розкриває зміст питань на прикладі конкретних підприємств, установ, організацій.

Дослідження проблеми має здійснюватися на основі накопиченого і систематизованого матеріалу, групування та обробки даних, що дозволяє проводити кваліфікований аналіз, обґрунтовувати пропозиції у наступному розділі. Текст кваліфікаційної роботи слід підкріпити реальними документами підприємств (установ, організацій), що наводяться у додатках.

У другому розділі потрібно дати загальну характеристику об'єкта дослідження, висвітлити історію та перспективи його розвитку. На основі аналізу емпіричних або звітних даних, документів оперативного обліку й контролю, особистих вражень та узагальнень треба зробити необхідні розрахунки з обраної теми, виявити досягнуті успіхи й недоліки, що підтверджують виявлені у попередньому розділі протиріччя, визначити їх причини.

Аналітичний розділ має бути виконаний з елементами інформаційних технологій для теоретичного обґрунтування оптимальних напрямів соціально-економічного розвитку, що найбільшою мірою відповідають поєднанню адміністративних, інноваційних, економічних і екологічних цілей господарювання підприємств.

Метою даного розділу є обґрунтування моделі проведення дослідження (економічної або економіко-математичної), розробка алгоритму розв'язання задачі, розробка методики проведення дослідження.

Модель є найважливішим інструментом вивчення об'єкта дослідження. Вона повинна складатися так, щоб відобразити характеристики об'єкта

(властивості, взаємозв'язки, структурні й функціональні параметри тощо), суттєві відносно поставленої мети дослідження.

Зміст процесу моделювання включає такі етапи: складання моделі на основі попереднього вивчення об'єкта і виділення його суттєвих характеристик, експериментальний і (або) теоретичний аналіз моделі, зіставлення результатів з даними про об'єкт, коригування моделі тощо.

При побудові моделі слід враховувати такі моменти:

- досліджувані фактори – їхня кількість і перелік визначаються метою досліджень і зумовлюють вигляд та складність моделі;
- просторові аспекти – якщо досліджуваний об'єкт зосереджений більше, ніж в одній точці, то в моделі слід враховувати відповідні розподільні процеси (транспортування, складування тощо);
- часові аспекти – моделювання системи в динаміці, щоб отримати залежності зміни координат досліджуваної системи в часі або ж розглядати статичне функціонування системи в певний момент часу, а потім повторити розрахунки на створеній моделі через певні інтервали часу.

Таким чином в аналітичному розділі виконуються три етапи моделювання будь-якої економічної системи:

- постановка економічної задачі дослідження;
- складання моделі (економічної або економіко-математичної);
- технічна реалізація створеної моделі.

При виконанні цього розділу необхідно застосовувати кількісні методи аналізу (статистичні, економетричні, економіко-математичні тощо), вибір яких визначається завданнями, що вирішуються.

До найбільш поширених **методів економічного аналізу** належать: метод порівняння, метод групування, балансовий метод, метод використання абсолютних, відносних та середніх величин, методи елімінування (прийом ланцюгових підстановок, метод абсолютних різниць, метод відносних різниць, метод відсоткових різниць), графічний метод, табличний метод, економіко-математичні методи (кореляційно-регресійний аналіз, метод згладжування динамічних рядів, лінійне програмування, трендові моделі).

Порівняння економічних показників здійснюється з метою визначення відхилень і встановлення причин, які зумовили ці відхилення. З цією метою фактичні дані порівнюються з плановим завданням, нормативами, даними попередніх періодів, середньогалузевими показниками, внутрішніми і зовнішніми стандартами, показниками передових підприємств.

Групування дозволяють вивчати ті чи інші економічні явища в їх взаємозв'язку і взаємозалежності, виявити вплив найбільш суттєвих факторів на рівень результативного показника, розкрити закономірності і тенденції, які притаманні досліджуваним явищам і процесам. Групування передбачають певну класифікацію явищ і процесів, а також причин і факторів, що їх обумовлюють.

Балансовий прийом використовується для відображення двох груп взаємозв'язаних і урівноважених економічних показників. Він використовується для аналізу використання робочого часу, аналізу

сировинних і матеріальних ресурсів, оцінки забезпеченості підприємства основними фондами, особливо їх активної частини.

Абсолютні і відносні величини займають значне місце в економічному аналізі для оцінки результатів і динаміки господарських процесів і явищ.

Абсолютні величини відображають кількісні сторони економічних явищ і процесів. Це іменовані числа, вони завжди мають одиниці виміру.

Відносні величини – це показники, які відображають кількісні співвідношення між явищами і процесами. Відносну величину отримують як частку від ділення двох абсолютно різноименних або однойменних величин, взятих за різний період.

Середні величини – використовуються для узагальнення кількісних характеристик якісно однорідних явищ і процесів (наприклад, середня ціна, середня заробітна плата тощо). За допомогою середніх можна здійснити порівняльний аналіз кількох сукупностей, дати характеристику закономірності розвитку соціально-економічних явищ і процесів.

Динамічні ряди – це послідовність упорядкованих показників, які характеризують зміну явищ і процесів в часі. Аналіз динамічних рядів дозволяє за допомогою системи показників виявити і оцінити тенденції і закономірності зміни явищ і процесів. За допомогою динамічних рядів досліджується інтенсивність змін показників, що аналізуються.

Суть **елімінування** полягає у тому, що якщо оцінюється вплив певного фактора на зміну результативного показника, решта факторів, що утворюють разом з досліджуваним факторну систему, залишаються незмінними.

Суть **способу ланцюгових підстановок** полягає в послідовній, почерговій заміні у факторній функціональній моделі, яка описує базисний рівень досліджуваного показника, базисних параметрів на звітні; в обчисленні умовних результативних показників та їх порівняння для визначення впливу кожного окремого фактора.

Частковим випадком ланцюгових підстановок є **спосіб абсолютних різниць**. Цей спосіб особливо зручний, коли факторна система являє собою залежність результативного показника від добутку показників (факторів).

Використання способу **відносних різниць** передбачає завчасне визначення темпу приросту окремих факторів.

Прийоми **графічного і табличного** відображення даних – надають можливість подати результати дослідження у наочному зображенні і зручному вигляді для читання і аналізу.

Кореляцією називається неповний зв'язок між досліджуваними явищами. Це така залежність, коли будь-якому значенню однієї змінної величини може відповідати декілька різноманітних значень іншої змінної.

Використання методу **кореляції і регресії** дозволяє вирішити такі основні завдання:

- 1) встановити характер і тісноту зв'язку між досліджуваними явищами;
- 2) визначити і кількісно виміряти ступінь впливу окремих факторів і їх комплексу на рівень досліджуваного явища;

3) на підставі фактичних даних моделі залежності економічних показників від різних факторів розраховувати кількісні зміни аналізованого явища при прогнозуванні показників і давати об'єктивну оцінку діяльності підприємств.

Існує два типи залежності явищ: функціональний і кореляційний. При функціональному зв'язку зміна однієї ознаки чи показника на певну величину викликає за собою зміни другої ознаки чи показника на чітко визначену величину. При кореляційній залежності будь-якому значенню однієї змінної величини може відповідати декілька чи навіть безліч різноманітних, тобто варіюючих значень іншої змінної величини.

Лінійне програмування – широко поширений метод оптимізації використання обмежених ресурсів (напр., симплексний та транспортний методи). Методи лінійного програмування можуть застосовуватись, якщо поставлена тільки одна ціль: максимізувати (наприклад, прибуток) чи мінімізувати (наприклад, витрати).

Для вирішення задачі методом лінійного програмування необхідно, щоб описана в ній ситуація відповідала п'яти основним умовам:

1. Вона повинна бути пов'язана з обмеженими ресурсами (тобто обмежена кількість робітників, устаткування, фінансів, матеріалів і т.д).

2. Необхідно сформулювати точну ціль (максимізація прибутку чи мінімізація витрат).

3. Задача повинна характеризуватися лінійністю (наприклад, якщо на виготовлення деталі потрібно три години, то на виготовлення двох буде затрачено шість годин, на випуск трьох – дев'ять і тощо).

4. Задача повинна характеризуватися однорідністю (вироби, виконані на верстаті, ідентичні; весь час, протягом якого робітник виконує ту чи іншу операцію, використовується ним з однаковою продуктивністю і тощо).

5. Ділимість: метод лінійного програмування будується на припущенні, що результати і ресурси можна поділити на долі.

Важливою складовою динамічних процесів є тенденція середньої, тобто основний напрям розвитку. В аналізі динамічних рядів тенденцію представляють у вигляді плавної траєкторії та описують певною функцією, яку називають **трендом**. На основі такої функції здійснюється вирівнювання динамічного ряду і прогнозування подальшого розвитку процесу.

Процедура вирівнювання динамічних рядів включає два етапи: обґрунтування (вибір) типу функції, яка б адекватно описувала характер динаміки, та оцінювання параметрів функції. На практиці переважно використовують функції, параметри яких мають конкретну інтерпретацію залежно від характеру динаміки.

Для аналізу основних факторів, які впливають на об'єкт дослідження, перевірки встановлених раніше зв'язків можуть бути застосовані такі методи, як: 1) **факторний аналіз**, який дає змогу виявити приховані (латентні) ознаки, а також причини їхнього виникнення і внутрішні закономірності; 2) **дисперсійний аналіз**, який дає можливість аналізувати вплив факторів (ознак) на досліджувану (залежну) змінну. Суть дисперсійного аналізу

полягає у розкладанні (дисперсії) вимірюваної ознаки на незалежні складові, кожна з яких характеризує вплив того чи іншого фактора їхньої взаємодії.

Одним із методів багатомірного аналізу, що успішно застосовується для групування (кластеризації) сукупності, елементи якої характеризуються багатьма ознаками, є **кластерний аналіз**.

У багатьох випадках доцільним є застосування інструментарію стратегічної діагностики (напр., SWOT, PEST та BCG аналізу) з подальшою розробкою стратегічної карти діяльності підприємства.

Так, **SWOT-аналіз** представляє собою узагальнену оцінку для розуміння та управління зовнішнім середовищем, в якому функціонує підприємство. Ця модель матричного підходу допомагає виділити ключові перешкоди, що постають перед підприємством, в процесі ретельного дослідження чотирьох окремих елементів SWOT: недоліків, переваг, можливостей та загроз. На основі таких досліджень формулюється стратегія, в якій особливий акцент робиться на подоланні існуючих проблем.

PEST-аналіз – це інструмент, призначений для виявлення політичних, економічних, соціальних і технологічних аспектів економічного простору, що можуть вплинути на стратегію розвитку підприємства.

Матриця BCG характеризує поєднання кривої досвіду та теорії життєвого циклу товару. Виходячи з позицій у матриці відображається конкурентне становище окремого виду продукції та безпосередньо стан динаміки ринку обраного продукту підприємства. Ринкова привабливість визначається на основі рівня зростання відповідної сфери, водночас як становище конкретного виду продукції визначається відносно найбільшого конкурента на ринку. Кожен квадрант в матриці передбачає узагальнені стратегії для досягнення максимальної ефективності за умов обмеженості ресурсів.

SPACE-аналіз – це аналіз впливу факторів зовнішнього середовища на діяльність економічного суб'єкта.

ABC-аналіз – аналіз клієнтів, дебіторів, конкурентів на основі їх диференціації за ступенем важливості.

PIMS-аналіз – аналіз впливу ринкової стратегії на прибуток.

Одним із головних завдань управління в конкурентному ринковому середовищі є виявлення загрози банкрутства і розробка контр-заходів, спрямованих на подолання на підприємстві негативних тенденцій. Для **прогнозування банкрутства** у дипломній роботі за необхідності може бути використана одна чи декілька моделей, розроблених західними спеціалістами, зокрема: модель Альтмана, модель Ліса, модель Теффлера, коефіцієнт Бівера, модель Спрінгейта, модель Конана і Гольдера.

Перспективним видом економічного аналізу є **функціонально-вартісний аналіз (ФВА)**. Суть цього аналізу полягає у зіставленні функцій окремих об'єктів з затратами на їх реалізацію на етапах проектування, виробництва і експлуатації з метою мінімізації останніх. Тому основне призначення ФВА полягає у виявленні і мобілізації резервів економіки

матеріальних, трудових і фінансових ресурсів в процесі виробництва продукції.

6.3. Проектно-рекомендаційний розділ

Третій проектно-рекомендаційний розділ містить декілька взаємопов'язаних підрозділів, в яких надано конкретні науково обгрунтовані пропозиції, проекти інноваційного характеру щодо вдосконалення управління та підвищення ефективності діяльності підприємств, установ, організацій. У цьому розділі розкривають також зміст і результати власних наукових досліджень, подаються конкретні методики і моделі.

Розробка пропозицій має ґрунтуватися на виявлених недоліках організації роботи підприємства, наявних резервах її удосконалення, вивченні вітчизняного й закордонного досвіду провідних підприємств аналогічного та споріднених профілів діяльності.

У даному розділі результати проведеної роботи викладаються за такою структурою:

- загальна характеристика суті пропозиції (нововведення, що пропонується здійснити);
- обґрунтування доцільності застосування пропозиції (нововведення) та очікувані результати від її реалізації, в тому числі розрахунок економічного ефекту (за можливості);
- стан готовності підприємства до введення пропозиції (нововведення);
- план організаційно-економічних заходів, необхідних для впровадження такої пропозиції.

При розробці пропозицій доцільно використовувати економіко-математичні методи і моделі (оптимізаційні, теорії ігор, сітьового планування, управління запасами тощо), які дозволяють досягти поставленої в роботі мети.

У процесі проектування ставиться, звичайно, задача визначення найкращих, у деякому значенні, структури або значення параметрів об'єктів. Така задача називається **оптимізаційною**. Якщо оптимізація пов'язана з розрахунком оптимальних значень параметрів при заданій структурі об'єкта, то вона називається параметричною. Задача вибору оптимальної структури є структурною оптимізацією.

Для того щоб коректно поставити задачу оптимізації необхідно задати: допустиму множину значень, цільову функцію, критерій пошуку (max або min). Розрізняють задачі дискретного програмування (або комбінаторної оптимізації); задачі цілочислового програмування; задачі нелінійного програмування та задачі лінійного програмування.

У кваліфікаційній роботі залежно від її тематики доцільно застосовувати оптимізаційні методи і моделі при розробленні пропозицій щодо оптимального розподілу фінансових ресурсів, оптимального завантаження виробничих потужностей підприємства, оптимізації

інвестиційної діяльності підприємства, оптимізації виробничої програми підприємства, вирішенні транспортної задачі та ін.

Теорія ігор – теорія математичних моделей прийняття оптимальних рішень в умовах конфлікту. Оскільки сторони, що беруть участь в більшості конфліктів, зацікавлені в тому, щоб приховати від супротивника власні наміри, прийняття рішень в умовах конфлікту, зазвичай, відбувається в умовах невизначеності. Навпаки, фактор невизначеності можна інтерпретувати як противника суб'єкта, який приймає рішення (тим самим прийняття рішень в умовах невизначеності можна розуміти як прийняття рішень в умовах конфлікту). Теорія ігор намагається математично зафіксувати поведінку в стратегічних ситуаціях, в яких успіх суб'єкта, що робить вибір, залежить від вибору інших учасників.

Сітьові графіки – це одна з форм графічного відображення змісту робіт і тривалості виконання стратегічних планів і довгострокових комплексів проектних, планових, організаційних та інших видів діяльності підприємства. Вони знаходять широке застосування при розробці перспективних планів та моделей створення складних виробничих систем та інших об'єктів довгострокового використання.

Сітьові плани робіт підприємств по створенню нової конкурентноздатної продукції містять не тільки загальну тривалість всього комплексу проектно-виробничої та фінансово-економічної діяльності, але й тривалість та послідовність здійснення окремих процесів чи етапів, а також потребу у необхідних економічних ресурсах. Сітьові графіки служать не тільки для планування різноманітних довгострокових робіт, але і їх координації між керівниками та виконавцями проектів, а також для визначення необхідних виробничих ресурсів та їх раціонального використання.

Метою рішень у справі **управління запасами** є зростання обсягу продажу (виробництва) і мінімізація загальних витрат, пов'язаних з формуванням та зберіганням цих запасів.

Формування запасів товарно-матеріальних цінностей і підтримка їх на встановленому рівні зумовлює два види витрат:

- 1) на утримання (складське зберігання) запасів;
- 2) на поповнення запасів (оформлення і виконання замовлення на поставку запасів замість витрачених або реалізованих).

Зниження витрат за цими статтями і становить мету управлінського аналізу запасів. При цьому аналізуються можливості зниження рівня запасів, оцінюється правильність ухвалення рішень про їх закупівлю, планується і контролюється рівень запасів через розрахунок економічно обґрунтованих партій постачання товарно-матеріальних цінностей.

При розробленні пропозицій до кваліфікаційної роботи можливо застосувати методи і моделі управління запасами, основними з яких є:

- 1) побудова моделі економічно обґрунтованого розміру замовлення;
- 2) проведення об'ємно-вартісного аналізу;
- 3) проведення техніко-економічних розрахунків.

7. ВИМОГИ ДОБРОЧЕСНОСТІ У КВАЛІФІКАЦІЙНІЙ РОБОТІ

Для впровадження державної політики у сфері якості освіти, а також для створення позитивного та сприятливого середовища при реалізації освітнього процесу, діяльність Центральноукраїнського національного технічного університету (далі - ЦНТУ) спрямована на запобігання, перешкоджання та зупинення проявів академічної доброчесності.

Кодекс Академічної доброчесності, разом з іншими регламентуючими документами ЦНТУ, забезпечує дотримання принципів академічної доброчесності та етики академічних взаємовідносин.

При формуванні змісту Кодексу враховано вимоги Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про авторське право і суміжні права», нормативно-правових актів Кабінету Міністрів України, чинних наказів і рекомендацій Міністерства освіти і науки України, іншої загальнодержавної нормативної бази. У тексті Кодексу використано інформацію з відкритих електронних ресурсів - сайтів (включаючи нормативну базу) вітчизняних і закордонних закладів вищої освіти, національних та міжнародних установ і асоціацій, освітня і наукова періодика, пропозиції спільноти університету.

Кодекс визначає правила і норми академічної доброчесності, етичної поведінки, професійного спілкування працівників та осіб, що навчаються у Центральноукраїнському національному технічному університеті. Детально ознайомитися з Кодексом можна на сайті ЦНТУ в розділі «Нормативні документи», «Загального характеру» або за посиланням: <http://www.kntu.kr.ua/?view=univer&id=4>

Положення про дотримання академічної доброчесності науково-педагогічними працівниками та здобувачами вищої освіти Центральноукраїнського національного технічного університету регламентує норми та правила професійного спілкування та поведінки між учасниками освітнього процесу в Університеті стосовно питань академічної доброчесності.

Положення є складовою нормативної бази системи забезпечення якості вищої освіти та освітньої діяльності ЦНТУ і застосовується в частині, що не суперечить чинному законодавству, загальнодержавній та внутрішньоуніверситетській нормативній базі.

Окрім того, задля попередження випадків академічного плагіату в ЦНТУ затверджено Положення про процедуру впровадження антиплагіатної системи у Центральноукраїнському національному університеті (<http://www.kntu.kr.ua/doc/PolojennyaAntiplagiat.pdf>).

Кваліфікаційна робота перевіряється системою Unicheck, яка є рекомендованою Міністерством освіти і науки України.

Положенням встановлено порядок перевірки кваліфікаційної роботи, яким передбачено, що остання має бути подана на перевірку системному оператору не пізніше ніж 10 календарних днів до захисту.

Положенням визначено, що кваліфікаційні роботи, коефіцієнти унікальності яких є в наступних межах: $K1 < 50\%$ та $K2 < 20\%$ вважаються такими, що можуть бути рекомендованими до розгляду на засіданні кафедри. Системний оператор випускової кафедри надає звіт про якість перевіреної кваліфікаційної роботи здобувачів вищої освіти до Центру забезпечення якості вищої освіти Університету. Кваліфікаційні роботи, які не пройшли перевірку на плагіат та ті роботи, які не відповідають визначених в межах Положення вимогам не допускаються до захисту та підлягають доопрацюванню.

Кваліфікаційна робота приймається на перевірку з плагіату після схвалення комією кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності з етики та доброчесності.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом : підручник. К.: ЦУЛ, 2019. 468 с.
2. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с.
3. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом. 2-ге видання: Навч. посіб. – К. : Центр учбової літератури, 2017. 502 с.
4. Гавриш О. А. Технології управління персоналом: монографія / О. А.Гавриш, Л. Є.Довгань, І. М.Крейдич,,Н. В.Семенченко. – Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. – 528 с.
5. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчальнометодичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.
6. Кадрова безпека суб'єктів господарської діяльності: менеджмент інсайдерами: монографія / за ред. проф. Сідака В.С., проф. Мігус І.П. Черкаси, 2021. 258 с.
7. Класифікатор професій (ДК 003: 2010) із змінами, затвердженими наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 16 серпня 2012 року № 923.
8. Козирєва О. В., Овсієнко О. В. Організація праці менеджера: навч. посіб. Харків: Видавництво Іванченка І. С., 2019. 203 с.
9. Колот А. М. Мотиваційний менеджмент : підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. К. : КНЕУ, 2018. 479 с.
10. Колот А. М., Герасименко О. О. Праця ХХІ: філософія змін, виклики, вектори розвитку: монографія. Київ : КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2021. 487 с.
11. Краснокутська Н.С., Нащекіна О.М., Замула О.В. та ін. Менеджмент: навчальний посібник. Харків : «Друкарня Мадрид», 2019. 231 с.
12. Криворучко О. М. Управління персоналом підприємства: навч. посібник / О. М. Криворучко, Т. О. Водолажська– Х. : ХНАДУ, 2016. – 200 с.
13. Ксенофонтова Х. З. Корпоративний менеджмент. Підручник. - М .: КноРус. 2020. 314 с.
14. Левченко А. О. Професійний розвиток персоналу в умовах активізації інноваційно-інтеграційних процесів. Центральноросійський науковий вісник. Економічні науки. 2018. Вип. 1. С. 124-134. <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/8826>
15. Левченко А.О. Демографічні передумови інноваційного розвитку людських ресурсів в Україні. Центральноросійський науковий вісник. Економічні науки : зб. наук. пр. Кропивницький : ЦНТУ, 2020. Вип. 5 (38). С. 96-104. [http://economics.kntu.kr.ua/pdf/5\(38\)/11.pdf](http://economics.kntu.kr.ua/pdf/5(38)/11.pdf)

16. Левченко О.М., Немченко Т.А. Соціальний розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій: [монографія], Кропивницький: Ексклюзив-Систем, 2021. 272 с.
17. Левченко, А. О. Стан і тенденції розвитку людських ресурсів в Україні у вимірі міжнародних порівнянь. Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки: зб. наук. пр. 2018. Вип. 1-2 (69-70). С. 24-30. <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/8519>
18. Лідерство та команда в публічному управлінні : конспект лекцій / укладачі: К. В. Таранюк, Я. В. Кобушко. Суми : Сумський державний університет, 2020. 175 с.
19. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку (кол. моногр.) / за ред. Е.М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. Київ, 2016. 328 с.
20. Міжнародно-правове та національне регулювання реалізації прав у сфері праці: теоретико-прикладні проблеми: колективна монографія / Н. П. Мокрицька, Р. Я. Бутинська та ін.; за заг. ред. д.ю.н. М. С. Долинської. Львів: «Галицька видавнича спілка» , 2021. 312 с.
21. Модернізація системи соціально-трудових відносин: проблеми та можливості конструктивної самоорганізації суб'єктів соціального діалогу: наукова доповідь. О.Ф. Новікова, О.В. Панькова, О.Ю. Касперович, О.В. Іщенко; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2019. 85 с.
22. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. 3-тє вид., випр. і дон. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2018. 435 с.
23. Навчальний посібник: Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Управління персоналом» [Електронний ресурс] : навч. посіб. для студ. спеціальності 051 «Економіка», спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці» / Л.С. Борданова, В.Е. Мельничук, Н.В. Рощина Н.В. Семенченко; КПІ ім. Ігоря Сікорського. – Електронні текстові дані (1 файл: Мбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. – 103 с.
24. Назаркевич І. Б. Державне регулювання структурних змін в економіці України: проблеми та перспективи : монографія. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2020. 356 с
25. Павлюк Т.І. Ринок праці: теорія, методологія, практика : монографія./ Т.І. Павлюк - Вінниця : ВТЕІ КНТЕУ, 2018. - 211 с.
26. Петруня Ю. Є., Говоруха В. Б., Літовченко Б. В. та ін. Прийняття управлінських рішень. Навч. посіб./ за ред. Ю. Є. Петруні. – 2-ге вид. – К. : Центр учбової літератури, 2017. 216 с.
27. Пищуліна О. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. Київ: Центр Разумкова. Видавництво «Заповіт». 2020. 274 с. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_digitalization.pdf
28. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія / М.В. Семикіна, С.В. Дудко, А.А. Орлова та ін. Кропивницький: КОД, 2021. 440 с.

29. Психологія особистості на сучасному ринку праці: монографія / за заг. ред. Г. А. Приба, Є. М. Калюжної; колектив авторів. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2020. 380 с.
30. Ринок праці та зайнятість в Україні: реалії та перспективи : колективна монографія / За наук. ред. С. Кожем'якіної, С. Калініної. Київ: ІПК ДСЗУ, 2018. – 424 с.
31. Сергеева Т. В. Лідерство і командна робота : навч. посіб. / Т. В. Сергеева, Фестеу Д., Роунтрі Г. Харків : ХНУБА, 2017. 124 с. URL: http://startup.sumdu.edu.ua/wpcontent/uploads/2017/11/IDP_Leadership_ua_d.pdf
32. Сибірцев В.В. Інституціональні основи регулювання ринків праці : монографія / В.В. Сибірцев. - Харків : Смугаста типографія, 2017. 429 с.
33. Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера: навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2020. 360 с.
34. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку : монографія / [А.М. Колот, І.Ф. Гнибіденко, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А.М. Колота, І.Ф. Гнибіденка. - К. : КНЕУ, 2015.
35. Соціально-трудові відносини: проблеми науки та практики : монографія / А. М. Колот, О. О. Герасименко, С. І. Бандур, Т. А. Костишина [та ін.] ; за ред. проф. Т. А. Костишиної. Полтава, 2020. 695 с.
36. Сучасні технології управління персоналом : навчальний посібник / Т. І. Балановська, М. В. Михайліченко, А. В. Троян. - К. : Видавничий центр НУБіП України, 2020. - 466 с.
37. Технології управління персоналом [Електронний ресурс] : монографія / О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань, І. М. Крейдич, Н. В. Семенченко. – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2017. 528 с. <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/19480>
38. Трансформація соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки: монографія / О.Ф.Новікова, О.І.Амоша, Ю.С.Залознова, О.О.Хандій, Н.А.Азьмук, Я.В.Остафійчук, Л.Л.Шамілева, О.В.Панькова, І.М.Новак, А.Д.Шастун, О.Ю.Касперович, О.В.Іщенко, Я.Є.Красуліна, НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2021. 298 с.
39. Управління персоналом : курс лекцій [Текст] / М-во освіти і науки України, Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського, Каф. Маркетингу та менеджменту ; Н.С. Іванова – Кривий Ріг : [ДонНУЕТ], 2017. – 140 с.
40. Управління персоналом : навч. посіб. / А. О. Азарова, О. О. Мороз, О. Й. Лесько, І. В. Романець; ВНТУ. – Вінниця : ВНТУ, 2014. – 283 с.
41. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.
42. Управління персоналом: Навчальний посібник. / Т.І. Балановська, О.П. Гоголя, Н.І. Драгнева, К.П. Драмарецька, А.В. Троян. - 2-ге вид. - Київ: ЦП «КОМПРИНТ», 2018. 417 с.

43. Черноіванова Г. С. Організаційно-економічне забезпечення управління інноваціями та інноваційною працею : монографія. Харків : ФОП Лібуркіна Л. М., 2018. 284 с.
44. Чирак А.М. Нова економіка. Посібник. Тернопіль : ТНЕУ, 2016. 236 с.
45. Цифрові компетенції як умова формування якості людського капіталу : аналіт. зап. / [В. С. Куйбіда, О. М. Петроє, Л. І. Федулова, Г. О. Андрощук]. – Київ : НАДУ. 2019. 28 с.
46. Швець О.В. Напрями стимулювання зайнятості населення регіону в умовах трансформації ринку праці: теорія, методологія, практика. Монографія. Харків: «Смугаста типографія», 2020. 311 с.
47. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин : монографія / Яна Сімутіна. Київ: Ніка-Центр, 2018. 436 с.
48. Banati, P. (ed.), (2021) Sustainable Human Development Across the Life Course. Bristol, p. 292.
49. Borjas, G. J. Labor economics. 6th ed. p. cm. ISBN 978-0-07-352320-0. URL: https://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/onlineBook/q3e6P2_Labor_Economics-6th_Edition.pdf
50. Bornstein, M. (Ed.) (2018). The SAGE encyclopedia of lifespan human development. (Vols. 1-5). SAGE Publications, Inc., <https://dx.doi.org/10.4135/9781506307633>
51. Employment, Social Affairs and Inclusion Manuscript completed in March 2013. – URL: http://www.igfse.pt/upload/docs/2013/DGEMPL_Social_Europe_Guide_Vol.4_EN_Accessible.pdf
52. European Parliament resolution of 19 February 2009 on Social Economy. URL: www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2009-0062+0+DOC+XML+V0//EN_888
53. Ferdinand, N. K. (ed.), Paulus, M.s (ed.), Schuwerk, T. (ed.), Kühn-Popp, N.(ed.) (2019) Social and Emotional Influences on Human Development: Perspectives from Developmental Neuroscience. Frontiers Research Topics, p. 223. <https://directory.doabooks.org/handle/20.500.12854/72899>
54. Innovative tendencies in the context of the social economy: the emergence of social enterprises Social economy and social entrepreneurship Social Europe guide Volume 4. URL: https://www.ess-europe.eu/sites/default/files/publications/files/dgempl_social_europe_guide_vol.4_en_accessible_new.pdf
55. Johannessen, Jon-Arild. (2018). The Workplace of the Future CRC Press <https://doi.org/10.4324/9780429441219>
56. John Restakis Defining the Social Economy - The BC Context. Prepared for BC Social Economy Roundtable. URL: http://www.msvu.ca/socialeconomyatlantic/pdfs/DefiningSocialEconomy_FnlJan1906.pdf

57. Julieta Haidar & Maarten Keune (ed.), 2021. "Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism," Books, Edward Elgar Publishing. <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781802205121/9781802205121.xml>
58. Labour economics – eco - course outline and lecture notes. url: <http://oer.funai.edu.ng/wp-content/uploads/2016/11/funai-labour-economics-i-eco-213-lecture-notes.pdf>
59. Larsson, Anthony & Teigland, Robin. (2020). The Digital Transformation of Labor: Automation, the Gig Economy and Welfare.
60. Mark Graham and Fabian Ferrari (Ed.). (2022). Digital Work in the Planetary Market. London: The MIT Press.
61. Muenstermann I. (ed.) (2018) Social Responsibility. Intechopen. URL: <https://www.intechopen.com/books/6630>
62. Nicolescu O., Nicolescu C. (2022) Stakeholder Management and Social Responsibility. Taylor & Francis. URL: <https://directory.doabooks.org/handle/20.500.12854/74642>
63. Park, B. Il .(ed), Xiao, S. Sh. (ed.) (2022). Corporate Social Responsibility: Organizational Strategy for Sustainable Growth. Basel. URL: <https://directory.doabooks.org/handle/20.500.12854/79668>.
64. Sandrine C., Sher V. (2013). Perspectives on labour economics for development / edited by Sandrine Cazes and Sher Verick ; International Labour Office. - Geneva: ILO. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_190112.pdf
65. The Sharing Economy: Accessibility Based Business Models for Peer-to-Peer Markets. European Commission, проект "Business Innovation Observatory". September 2013. URL: https://single-market-economy.ec.europa.eu/system/files/2017-07/12-she-accessibility-based-business-models-for-peer-to-peer-markets_en_0.pdf

Електронні ресурси

1. Сайт Національної бібліотеки імені В.І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/>
2. Сайт Національного банку України. URL: www.bank.gov.ua
3. Сайт Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг. URL: <http://nfp.gov.ua>
4. Державна служба статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
5. Кабінет міністрів України. URL: <http://www.kmu.gov.ua>
6. Міністерство фінансів України. URL: <https://www.minfin.gov.ua>
7. Інтернет портал для управлінців. URL: <http://www.management.com.ua/>
8. Платформа знань про менеджмент і бізнес-адміністрування. URL: www.12manage.com
9. Бібліотека знань House of Europe. URL: [https://houseofeurope.org.ua/library?sort=date&search=&&tags\[\]=7](https://houseofeurope.org.ua/library?sort=date&search=&&tags[]=7)

ДОДАТКИ

Центральноукраїнський національний технічний університет
Економічний факультет
Кафедра „Економіка, менеджмент та комерційна діяльність”

Допущена до захисту:
Завідувач кафедри економіки,
менеджменту та комерційної
діяльності

_____ ПІБ
„__” _____ 20__ р.

(протокол засідання кафедри ЕМ та КД
№__ від „__” _____ 20__ р.)

Кваліфікаційна робота за другим (магістерським) рівнем вищої освіти

на тему: «_____»
_____»

Виконав(ла): здобувач вищої освіти
_____ курсу, групи _____
спеціальності

(назва ОПП)

(прізвище, ініціали, підпис)

Керівник _____
(наук.ст., вч.звання, прізвище, ініціали, підпис)

Рецензент _____
(прізвище, ініціали, посада)

Рецензент _____
(прізвище, ініціали, посада)

м. Кропивницький – 202_ рік

Завідувачу кафедри

„Економіка, менеджмент та комерційна
діяльність”

здобувача _____ курсу, групи _____

спеціальності _____

(П.І.П/б, повністю)

Заява

Прошу дозволити мені виконання кваліфікаційної роботи на
тему: _____

назва теми

за матеріалами практики на підприємстві _____

назва підприємства

“ _____ ” _____ 20__ р.

підпис

“Згоден” – науковий керівник _____

підпис

“ _____ ” _____ 20__ р.

ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Економічний факультет

Кафедра „Економіка, менеджмент та комерційна діяльність”
Освітньо-професійна програма «_____»

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Завідувач кафедри _____

«__» _____ 20__ р.

Завдання

на виконання кваліфікаційної роботи здобувачу вищої освіти

1. Тема кваліфікаційної роботи

2. Термін здачі кваліфікаційної роботи:

- керівникові «__» _____ 20__ р.
- рецензенту «__» _____ 20__ р.

3. Назва розділів кваліфікаційної роботи:

№	Розділ	Строки виконання
1		
2		
3		

4. Переліки графічного матеріалу: таблиці, рисунки, додатки: _____

5. Дата видачі завдання до кваліфікаційної роботи:

«__» _____ 20__ р.

(підпис керівника)

6. Завдання прийнято до виконання

«__» _____ 20__ р.

(підпис магістранта)

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОНЯТТЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНІЗАЦІЇ	8
1.1. Управління персоналом у сучасних умовах: поняття, сутність, цілі, завдання, функції	8
1.2. Система управління персоналом в організації	20
1.3. Ефективність системи управління персоналом в організації	27
РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ СТОВ «ЗОРЯ»	33
2.1. Загальна характеристика підприємства СТОВ «ЗОРЯ»	33
2.2. Аналіз основних показників торгової організації та результатів його діяльності	36
2.3. Аналіз кадрового складу торгової організації та ефективності його управління	50
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СТОВ «ЗОРЯ»	66
3.1. Напрями вдосконалення системи управління персоналом у СТОВ «ЗОРЯ»	66
3.2. Оцінка ефективності запропонованих заходів щодо удосконаленні системи управління персоналом	76
ВИСНОВКИ	83
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	88
ДОДАТКИ	92

Список
публікацій здобувача гр. УП-22М
Коваленка Дмитра Васильовича

№ п/п	Назва публікації	Місце видання	Обсяг публікації
1.	Удосконалення системи розвитку персоналу	Збірник наукових праць «Наукові записки», вип. 14 та в електронному «Збірнику праць молодих науковців КНТУ», вип. 2. 2022, С. 78-80 тези	3 сторінки

Підпис здобувача вищої освіти

Підпис наукового керівника

АНОТАЦІЯ

Виконавець (ПІБ):

Науковий керівник (ПІБ):

Тема кваліфікаційної роботи:

Мета кваліфікаційної роботи полягає в ...

Завданнями роботи є...

Предметом дослідження є...

Об'єктом дослідження виступає ...

Перший розділ роботи присвячений теоретико-методологічним аспектам ...

У другому розділі відображена аналітична оцінка господарської діяльності підприємства, досліджено ... та проведений аналіз ...

Третій розділ висвітлює проблеми та шляхи вдосконалення ...

За результатами дослідження сформульовані...

Одержані результати можуть бути використані...

Наукова новизна одержаних результатів полягає в....

Рік виконання кваліфікаційної роботи ...

Кваліфікаційна робота містить _ сторінок, _ таблиць, _ рисунків, список використаних джерел із ____ найменувань, ____ додатків.

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

Відгук на кваліфікаційну роботу

Здобувача _____ групи _____
(ПІБ)

спеціальності _____
Центральноукраїнського національного технічного університету

Тема кваліфікаційної роботи _____

Обсяг кваліфікаційної роботи _____

Мета кваліфікаційної роботи _____

Актуальність теми _____

Тема кваліфікаційної роботи безпосередньо пов'язана з об'єктом діяльності магістра спеціальності _____

Вирішені у кваліфікаційній роботі завдання відповідають (не відповідають) вимогам до професійної діяльності фахівця ступеня вищої освіти магістра.

Оригінальність економічних рішень полягає в розробці _____

Практичне значення результатів кваліфікаційної роботи полягає в _____

Висновки підтверджують можливість використання результатів роботи _____

Оформлення пояснювальної записки та ілюстративного матеріалу до неї виконано згідно з _____

Ступінь самостійності виконання кваліфікаційної роботи _____

У роботі відзначені такі недоліки: _____

Відгук про кваліфікаційну роботу в цілому _____

Кваліфікаційна робота заслуговує оцінки: _____

Висновки про можливість присвоєння здобувачу вищої освіти кваліфікації _____

Керівник кваліфікаційної роботи:

кандидат економічних наук, доцент
кафедри економіки, менеджменту та
комерційної діяльності

(підпис)

І.І. Іваненко

РЕЦЕНЗІЯ на кваліфікаційну роботу

Здобувача _____ групи _____
(ПІБ)

спеціальності _____
Центральноукраїнського національного технічного університету

Тема кваліфікаційної роботи _____

Обсяг кваліфікаційної роботи _____
(стор., літ. джерел)

Висновок про відповідність кваліфікаційної роботи завданню та освітньо-професійній програмі _____

Загальна характеристика кваліфікаційної роботи, ступінь використання нормативно-методичної літератури та передового досвіду управління _____

Позитивні сторони кваліфікаційної роботи _____

Основні недоліки кваліфікаційної роботи _____

Висновок про кваліфікаційну роботу в цілому _____

Кваліфікаційна робота заслуговує оцінки: _____

Висновок про можливість присвоєння здобувачу вищої освіти кваліфікацію _____

Рецензент:

Генеральний директор
СТОВ «ЗОРЯ»

М.П.

_____ (підпис)

М.І. Петров

Центральноукраїнський національний технічний університет

(повне найменування закладу вищої освіти)

Економічний факультет

(повне найменування інституту, назва факультету (відділення))

Кафедра „Економіка, менеджмент та комерційна діяльність”

(повна назва кафедри)

Ілюстративні матеріали

до кваліфікаційної роботи

на тему: «_____»
_____»

Виконав: здобувач _____ курсу, групи _____

(шифр та назва спеціальності)

(прізвище, ім'я, по-батькові повністю)

Керівник _____
(прізвище, ініціали)

м. Кропивницький – 202_ рік

ПРИКЛАДИ
ОФОРМЛЕННЯ БІБЛІОГРАФІЧНОГО ОПИСУ
У СПИСКУ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ У ДИСЕРТАЦІЇ
з урахуванням Національного стандарту України ДСТУ 8302:2015

Характеристика джерела	Приклад оформлення
Книги: Один автор	1. Бичківський О. О. Міжнародне приватне право : конспект лекцій. Запоріжжя : ЗНУ, 2015. 82 с. 2. Бондаренко В. Г. Немеркнуча слава новітніх запорожців: історія Українського Вільного козацтва на Запоріжжі (1917-1920 рр.). Запоріжжя, 2017. 113 с. 3. Бондаренко В. Г. Український вільнокозацький рух в Україні та на еміграції (1919-1993 рр.) : монографія. Запоріжжя : ЗНУ, 2016. 600 с. 4. Вагіна О. М. Політична етика : навч.-метод. посіб. Запоріжжя : ЗНУ, 2017. 102 с. 5. Верлос Н. В. Конституційне право зарубіжних країн : курс лекцій. Запоріжжя : ЗНУ, 2017. 145 с. 6. Горбунова А. В. Управління економічною захищеністю підприємства: теорія і методологія : монографія. Запоріжжя : ЗНУ, 2017. 240 с. 7. Гурська Л. І. Релігієзнавство : навч. посіб. 2-ге вид., перероб. та доп. Київ : ЦУЛ, 2016. 172 с. 8. Дробот О. В. Професійна свідомість керівника : навч. посіб. Київ : Талком, 2016. 340 с.
Два автори	1. Аванесова Н. Е., Марченко О. В. Стратегічне управління підприємством та сучасним містом: теоретико-методичні засади : монографія. Харків : Щедра садиба плюс, 2015. 196 с. 2. Батракова Т. І., Калюжна Ю. В. Банківські операції : навч. посіб. Запоріжжя : ЗНУ, 2017. 130 с. 3. Білобровко Т. І., Кожуховська Л. П. Філософія науки й управління освітою : навч.-метод. посіб. Переяслав-Хмельницький, 2015. 166 с. 4. Богма О. С., Кисильова І. Ю. Фінанси : конспект лекцій. Запоріжжя : ЗНУ, 2016. 102 с. 5. Горошкова Л. А., Волков В. П. Виробничий менеджмент : навч. посіб. Запоріжжя : ЗНУ, 2016. 131 с. 6. Гура О. І., Гура Т. Є. Психологія управління соціальною організацією : навч. посіб. 2-ге вид., доп. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2015. 212 с.

Три автори	1. Аніловська Г. Я., Марушко Н. С., Стоколоса Т. М. Інформаційні системи і технології у фінансах : навч. посіб. Львів : Магнолія 2006, 2015. 312 с. 2. Городовенко В. В., Макаренков О. Л., Сантос М. М. О. Судові та правоохоронні органи України : навч. посіб. Запоріжжя : ЗНУ, 2016. 206 с. 3. Кузнецов М. А., Фоменко К. І., Кузнецов О. І. Психічні стани студентів у процесі навчально-пізнавальної діяльності : монографія. Харків : ХНПУ, 2015. 338 с. 4. Якобчук В. П., Богоявленська Ю. В., Тищенко С. В. Історія економіки та економічної думки : навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2015. 476 с.
Чотири і більше авторів	1. Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України : станом на 10 жовт. 2016 р. / К. І. Беліков та ін. ; за заг. ред. О. М. Литвинова. Київ : ЦУЛ, 2016. 528 с. 2. Бікулов Д. Т, Чкан А. С., Олійник О. М., Маркова С. В. Менеджмент : навч. посіб. Запоріжжя : ЗНУ, 2017. 360 с. 3. Операційне числення : навч. посіб. / С. М. Гребенюк та ін. Запоріжжя : ЗНУ, 2015. 88 с. 4. Основи охорони праці : підручник / О. І. Запорожець та ін. 2-ге вид. Київ : ЦУЛ, 2016. 264 с. 5. Клименко М. І., Панасенко Є. В., Стреляєв Ю. М., Ткаченко І. Г. Варіаційне числення та методи оптимізації : навч. посіб. Запоріжжя : ЗНУ, 2015. 84 с.
Автор(и) та редактор(и)/упорядники	1. Березенко В. В. PR як сфера наукового знання : монографія / за заг. наук. ред. В. М. Манакіна. Запоріжжя : ЗНУ, 2015. 362 с. 2. Бутко М. П., Неживенко А. П., Пепа Т. В. Економічна психологія : навч. посіб. / за ред. М. П. Бутко. Київ : ЦУЛ, 2016. 232 с. 3. Дахно І. І., Алієва-Барановська В.М. Право інтелектуальної власності : навч. посіб. / за ред. І. І. Дахна. Київ : ЦУЛ, 2015. 560 с.
Без автора	1. 25 років економічному факультету: історія та сьогодення (1991-2016) : ювіл. вип. / під заг. ред. А. В. Череп. Запоріжжя : ЗНУ, 2016. 330 с. 2. Криміналістика : конспект лекцій / за заг. ред. В. І. Галана ; уклад. Ж. В. Удовенко. Київ : ЦУЛ, 2016. 320 с.

	3. Миротворення в умовах гібридної війни в Україні : монографія / за ред. М. А. Лепського. Запоріжжя : КСК-Альянс, 2017. 172 с. 4. Міжнародні економічні відносини : навч. посіб. / за ред.: С. О. Якубовського, Ю. О. Ніколаєва. Одеса : ОНУ, 2015. 306 с. 5. Науково-практичний коментар Бюджетного кодексу України / за заг. ред. Т. А. Латковської. Київ : ЦУЛ, 2017. 176 с. 6. Службове право: витоки, сучасність та перспективи розвитку / за ред.: Т. О. Коломєць, В. К. Колпакова. Запоріжжя, 2017. 328 с. 7. Сучасне суспільство: філософсько-правове дослідження актуальних проблем : монографія / за ред. О. Г. Данильяна. Харків : Право, 2016. 488 с. 8. Адміністративно-правова освіта у персоналіях : довід. / за заг. ред.: Т. О. Коломєць, В. К. Колпакова. Київ : Ін Юре, 2015. 352 с. 9. Підготовка докторів філософії (PhD) в умовах реформування вищої освіти : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 5-6 жовт. 2017 р. Запоріжжя : ЗНУ, 2017. 216 с. 10. Країни пострадянського простору: виклики модернізації : зб. наук. пр. / редкол.: П. М. Рудяков (відп. ред.) та ін. Київ : Ін-т всесвітньої історії НАН України, 2016. 306 с. 11. Антологія української літературно-критичної думки першої половини ХХ століття / упоряд. В. Агеєва. Київ : Смолоскип, 2016. 904 с.
Багатотомні видання	1. Енциклопедія Сучасної України / редкол.: І. М. Дзюба та ін. Київ : САМ, 2016. Т. 17. 712 с. 2. Правова система України: історія, стан та перспективи : у 5 т. / Акад. прав. наук України. Харків : Право, 2009. Т. 2 : Конституційні засади правової системи України і проблеми її вдосконалення / заг. ред. Ю. П. Битяк. 576 с. 3. Кучерявенко Н. П. Курс налогового права : в 6 т. Харьков : Право, 2007. Т. 4 : Особенная часть. Косвенные налоги. 536 с.
Автореферати дисертацій	1. Бондар О. Г. Земля як об'єкт права власності за земельним законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.06. Київ, 2005. 20 с. 2. Гнатенко Н. Г. Группы интересов у Верховній Раді України: сутність і роль у формуванні державної

	політики : автореф. дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02. Київ, 2017. 20 с. 3. Кулініч О. О. Право людини і громадянина на освіту в Україні та конституційно-правовий механізм його реалізації : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Маріуполь, 2015. 20 с.
Дисертації	1. Авдєєва О. С. Міжконфесійні відносини у Північному Приазов'ї (кінець XVIII - початок XX ст.) : дис. ... канд. іст. наук : 07.00.01 / Запорізький національний університет. Запоріжжя, 2016. 301 с. 2. Левчук С. А. Матриці Гріна рівнянь і систем еліптичного типу для дослідження статичного деформування складених тіл : дис. ... канд. фіз.-мат. наук : 01.02.04. Запоріжжя, 2002. 150 с. 3. Вініченко О. М. Система динамічного контролю соціально-економічного розвитку промислового підприємства : дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.04. Дніпро, 2017. 424 с.
Законодавчі та нормативні документи	1. Конституція України : офіц. текст. Київ : КМ, 2013. 96 с. 2. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. <i>Голос України</i>. 2017. 27 верес. (№ 178-179). С. 10–22. 3. Повітряний кодекс України : Закон України від 19.05.2011 р. № 3393-VI. <i>Відомості Верховної Ради України</i>. 2011. № 48-49. Ст. 536. 4. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Дата оновлення: 28.09.2017. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18 (дата звернення: 15.11.2017). 5. Деякі питання стипендіального забезпечення : Постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2016 р. № 1050. <i>Офіційний вісник України</i>. 2017. № 4. С. 530–543. 6. Про Концепцію вдосконалення інформування громадськості з питань євроатлантичної інтеграції України на 2017-2020 роки : Указ Президента України від 21.02.2017 р. № 43/2017. <i>Урядовий кур'єр</i>. 2017. 23 лют. (№ 35). С. 10. 7. Про затвердження Вимог до оформлення дисертації : наказ Міністерства освіти і науки від 12.01.2017 р. № 40. <i>Офіційний вісник України</i>. 2017. № 20. С. 136–141. 8. Інструкція щодо заповнення особової картки державного службовця : затв. наказом Нац. агентства

	України з питань Держ. служби від 05.08.2016 р. № 156. <i>Баланс-бюджет</i> . 2016. 19 верес. (№ 38). С. 15–16.
Архівні документи	1. Лист Голови Співки «Чорнобиль» Г. Ф. Лепіна на ім'я Голови Ради Міністрів УРСР В. А. Масола щодо реєстрації Статуту Співки та сторінки Статуту. 14 грудня 1989 р. <i>ЦДАГО України</i> (Центр. держ. архів громад. об'єднань України). Ф. 1. Оп. 32. Спр. 2612. Арк. 63, 64 зв., 71. 2. Матеріали Ради Народних комісарів Української Народної Республіки. <i>ЦДАВО України</i> (Центр. держ. архів вищ. органів влади та упр. України). Ф. 1061. Оп. 1. Спр. 8–12. Копія; Ф. 1063. Оп. 3. Спр. 1–3. 3. Наукове товариство ім. Шевченка. <i>Львів. наук. б-ка ім. В. Стефаника НАН України</i>. Ф. 1. Оп. 1. Спр. 78. Арк. 1–7.
Патенти	1. Люмінісцентний матеріал: пат. 25742 Україна: МПК6 C09K11/00, G01T1/28, G21H3/00. № 200701472; заявл. 12.02.07; опубл. 27.08.07, Бюл. № 13. 4 с. 2. Спосіб лікування синдрому дефіциту уваги та гіперактивності у дітей: пат. 76509 Україна. № 2004042416; заявл. 01.04.2004; опубл. 01.08.2006, Бюл. № 8 (кн. 1). 120 с.
Препринти	1. Панасюк М. І., Скорбун А. Д., Сплошной Б. М. Про точність визначення активності твердих радіоактивних відходів гамма-методами. Чорнобиль : Ін-т з проблем безпеки АЕС НАН України, 2006. 7, [1] с. (Препринт. НАН України, Ін-т проблем безпеки АЕС; 06-1).
Стандарти	1. ДСТУ 7152:2010. Видання. Оформлення публікацій у журналах і збірниках. [Чинний від 2010-02-18]. Вид. офіц. Київ, 2010. 16 с. (Інформація та документація). 2. ДСТУ ISO 6107-1:2004. Якість води. Словник термінів. Частина 1 (ISO 6107-1:1996, IDT). [Чинний від 2005-04-01]. Вид. офіц. Київ : Держспоживстандарт України, 2006. 181 с. 3. ДСТУ 3582:2013. Бібліографічний опис. Скорочення слів і словосполучень українською мовою. Загальні вимоги та правила (ISO 4:1984, NEQ; ISO 832:1994, NEQ). [На заміну ДСТУ3582-97; чинний від 2013-08-22]. Вид. офіц. Київ : Мінекономрозвитку України, 2014. 15 с. (Інформація та документація).

Каталоги	1. Історико-правова спадщина України : кат. вист. / Харків. держ. наук. б-ка ім. В. Г. Короленка; уклад.: Л. І. Романова, О. В. Земляніщина. Харків, 1996. 64 с. 2. Пам'ятки історії та мистецтва Львівської області : кат.-довід. / авт.-упоряд.: М. Зобків та ін. ; Упр. культури Львів. облдержадмін., Львів. іст. музей. Львів : Новий час, 2003. 160 с.
Бібліографічні показчики	1. Боротьба з корупцією: нагальна проблема сучасності : бібліогр. показч. Вип. 2 / уклад.: О. В. Левчук, відп. за вип. Н. М. Чала ; Запорізький національний університет. Запоріжжя : ЗНУ, 2017. 60 с. 2. Микола Лукаш : біобібліогр. показч. / уклад. В. Савчин. Львів : Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2003. 356 с. (Українська біобібліографія ; ч. 10). 3. Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича в незалежній Україні : бібліогр. показч. / уклад.: Н. М. Загородна та ін.; наук. ред. Т. В. Марусик; відп. за вип. М. Б. Зушман. Чернівці : Чернівецький національний університет, 2015. 512 с. (До 140-річчя від дня заснування). 4. Лисодєд О. В. Бібліографічний довідник з кримінології (1992-2002) / ред. О. Г. Кальман. Харків : Одісей, 2003. 128 с. 5. Яценко О. М., Любовець Н. І. Українські персональні бібліографічні показчики (1856-2013). Київ : Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського, 2015. 472 с. (Джерела української біографістики ; вип. 3).
Частина видання: книги	1. Баймуратов М. А. Имплементация норм международного права и роль Конституционного Суда Украины в толковании международных договоров / М. А. Баймуратов. <i>Михайло Баймуратов: право як буття вченого</i> : зб. наук. пр. до 55-річчя проф. М. О. Баймуратова / упоряд. та відп. ред. Ю. О. Волошин. К., 2009. С. 477–493. 2. Гетьман А. П. Екологічна політика держави: конституційно-правовий аспект. <i>Тридцять лет с экологическим правом</i> : избранные труды. Харьков, 2013. С. 205–212. 3. Коломоєць Т. О. Адміністративна деліктологія та адміністративна деліктність. <i>Адміністративне право України</i> : підручник / за заг. ред. Т. О. Коломоєць. Київ, 2009. С. 195–197. 4. Алексєєв В. М. Правовий статус людини та його реалізація у взаємовідносинах держави та суспільства в державному управлінні в Україні. <i>Теоретичні засади</i>

	взаємовідносин держави та суспільства в управлінні : монографія. Чернівці, 2012. С. 151–169.
Частина видання: матеріалів конференцій (тези, доповіді)	1. Антонович М. Жертви геноцидів першої половини ХХ століття: порівняльно-правовий аналіз. <i>Голодомор 1932-1933 років: втрати української нації</i> : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 4 жовт. 2016 р. Київ, 2017. С. 133–136. 2. Анциперова І. І. Історико-правовий аспект акту про бюджет. <i>Дослідження проблем права в Україні очима молодих вчених</i> : тези доп. всеукр. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 24 квіт. 2014 р.). Запоріжжя, 2014. С. 134–137. 3. Микитів Г. В., Кондратенко Ю. Позатекстові елементи як засіб формування медіакультури читачів науково-популярних журналів. <i>Актуальні проблеми медіаосвіти в Україні та світі</i> : зб. тез доп. міжнар. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 3-4 берез. 2016 р. Запоріжжя, 2016. С. 50–53. 4. Соколова Ю. Особливості впровадження проблемного навчання хімії в старшій профільній школі. <i>Актуальні проблеми та перспективи розвитку медичних, фармацевтичних та природничих наук</i> : матеріали ІІІ регіон. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 29 листоп. 2014 р. Запоріжжя, 2014. С. 211–212.
Частина видання: довідкового видання	1. Кучеренко І. М. Право державної власності. <i>Великий енциклопедичний юридичний словник</i> / ред. Ю. С. Шемшученко. Київ, 2007. С. 673. 2. Пирожкова Ю. В. Благодійна організація. <i>Адміністративне право України</i> : словник термінів / за ред.: Т. О. Коломоєць, В. К. Колпакова. Київ, 2014. С. 54–55. 3. Сірий М. І. Судова влада. <i>Юридична енциклопедія</i>. Київ, 2003. Т. 5. С. 699.
Частина видання: продовжуваного видання	1. Коломоєць Т. О. Оцінні поняття в адміністративному законодавстві України: реалії та перспективи формулювання їх застосування. <i>Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки</i>. Запоріжжя, 2017. № 1. С. 36–46. 2. Левчук С. А., Хмельницький А. А. Дослідження статичного деформування складених циліндричних оболонок за допомогою матриць типу Гріна. <i>Вісник Запорізького національного університету. Фізико-математичні науки</i>. Запоріжжя, 2015. № 3. С. 153–159.

	3. Левчук С. А., Рак Л. О., Хмельницький А. А. Моделювання статичного деформування складеної конструкції з двох пластин за допомогою матриць типу Гріна. <i>Проблеми обчислювальної механіки і міцності конструкцій</i>. Дніпропетровськ, 2012. Вип. 19. С. 212–218. 4. Тарасов О. В. Міжнародна правосуб'єктність людини в практиці Нюрнберзького трибуналу. <i>Проблеми законності</i>. Харків, 2011. Вип. 115. С. 200–206.
Частина видання: періодичного видання (журналу, газети)	1. Кулініч О. О. Право на освіту в системі конституційних прав людини і громадянина та його гарантії. <i>Часопис Київського університету права</i>. 2007. № 4. С. 88–92. 2. Коломоєць Т., Колпаков В. Сучасна парадигма адміністративного права: генеза і поняття. <i>Право України</i>. 2017. № 5. С. 71–79. 3. Коваль Л. Плюси і мінуси дистанційної роботи. <i>Урядовий кур'єр</i>. 2017. 1 листоп. (№ 205). С. 5. 4. Біленчук П., Обіход Т. Небезпеки ядерної злочинності: аналіз вітчизняного і міжнародного законодавства. <i>Юридичний вісник України</i>. 2017. 20-26 жовт. (№ 42). С. 14–15. 5. Bletskan D. I., Glukhov K. E., Frolova V. V. Electronic structure of 2H-SnSe₂: ab initio modeling and comparison with experiment. <i>Semiconductor Physics Quantum Electronics & Optoelectronics</i>. 2016. Vol. 19, No 1. P. 98–108.
Електронні ресурси	1. Яцків Я. С., Маліцький Б. А., Бублик С. Г. Трансформація наукової системи України протягом 90-х років XX століття: період переходу до ринку. <i>Наука та інновації</i>. 2016. Т. 12, № 6. С. 6–14. DOI: https://doi.org/10.15407/scin12.06.006.