

Форма № 09/18
Затверджена рішенням вченої
ради ІДГУ
від 30.08.2018 р., протокол № 1

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ІЗМАЇЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ, АДМІНІСТРУВАННЯ І ІНФОРМАЦІЙНОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ
КАФЕДРА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ ТА ТУРИСТИЧНОЮ
ДІЯЛЬНІСТЮ**

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Навчально-методичною радою ІДГУ
Протокол № 4 від 15.01 2019 р.

Голова НМР Н. М. Кольцун Н. М. Кольцун

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

(назва навчальної дисципліни)

освітній ступінь магістр
(назва освітнього ступеня)

галузь знань 07 Управління і адміністрування
(шифр і назва галузі знань)

спеціальність 076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
освітня програма Економіка та управління підприємством. Менеджмент
проектів і консалтинг
(код і назва спеціальності)

тип дисципліни вибіркова
(обов'язкова / вибіркова)

ПОГОДЖЕНО:

Гарант освітньо-професійної програми

Меркулов Н.М.
(підпис, ініціали, прізвище)

РЕКОМЕНДОВАНО:

кафедрою управління підприємницькою та туристичною діяльністю

протокол № 1 від 29 серпня 2018р.

Завідувач кафедри

Сорока Л.М.
(підпис, ініціали, прізвище)

ПОГОДЖЕНО:

Голова науково-методичної ради факультету

Редлова О.В.
(підпис, ініціали, прізвище)

Розробники програми:

ст. викл кафедри управління підприємницькою і туристичною діяльністю **Метіль Т.К.**

Рецензенти програми:

к. екон. н., доц. **Сорока Л. М.**, зав. кафедрою управління підприємницькою і туристичною діяльністю

Ізмаїльського державного гуманітарного університету;

к. екон. н., доц. **Артюх О. В.**, доцент кафедри економіки підприємства, обліку і аудиту Ізмаїльського інституту водного транспорту

© Метіль Т.К., 2018

© ІДГУ, 2018

1. ОПИС ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Розподіл годин за навчальним планом	
	Денна	Заочна
Кількість кредитів: 4	Лекції:	
Модулів: 1	16	4
Загальна кількість годин: 120	Практичні заняття:	
Рік вивчення дисципліни за навчальним планом: 2	-	-
Семестр: 3	Лабораторні заняття:	
	-	-
Тижневе навантаження (год.):	Семінарські заняття:	
	16	4
- аудиторне:	Консультації:	
- самостійна робота:	-	-
Форма підсумкового контролю: залік	Індивідуальні заняття:	
Мова навчання: українська	-	-
	Самостійна робота:	
	88	112

2. МЕТА ДИСЦИПЛІНИ

Предмет вивчення навчальної дисципліни «управління потенціалом підприємства» є теоретико-методичні та практичні аспекти управління потенціалом підприємства.

Метою вивчення дисципліни «Управління потенціалом підприємства» є: отримання студентами спеціальних знань з основ системного управління потенціалом підприємства на стадіях їх формування, акумуляції, функціонування, відтворення та використання; набуття вмінь щодо управління окремими видами ресурсів підприємства та оцінювання ефективності даного процесу.

Передумови для вивчення дисципліни. Теоретичною і методологічною базою вивчення дисципліни є: Економіка підприємства. Маркетинг. Менеджмент. Організація виробництва. Управління витратами .

Міждисциплінарні зв'язки вивчення дисципліни тісно пов'язано з навчальними дисциплінами: «Управління проектною командою», «Аудит і оцінювання в управлінській діяльності», «Управління санацією підприємства».

3. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен набути такі результати навчання:

1. Знання:

- системи управління формуванням й використанням потенціалу підприємства;
- змісту основних підходів до управління потенціалом;
- сучасних методів управління потенціалом підприємства;
- особливостей ідентифікації та оцінки потенціалу підприємства;
- змісту основних положень ресурсної концепції управління підприємством;
- методики управління ресурсним портфелем;
- особливостей управління окремими видами потенціалу підприємства;

2. Уміння:

- обґрунтовувати потреби у ресурсному забезпеченні бізнес-процесів підприємства;
- здійснювати оцінку вартості потенціалу підприємства;
- розробляти комбінації стратегічних ресурсів з метою створення унікальних здібностей та ключових компетентностей підприємства;
- приймати рішення щодо формування, оцінки та ефективного використання потенціалу підприємства;
- розробляти моделі ефективного ресурсного обміну з зовнішніми контрагентами підприємства.

3. Комунікація:

- зрозуміле і недвозначне донесення власних висновків, а також знань та пояснень, що їх обґрунтовують, до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються;
- використання державної мови у професійній діяльності;
- практикувати дотримання етичних принципів ведення дискусій та оприлюднення результатів наукової праці;

4. Автономність та відповідальність:

- прийняття рішень у складних і непередбачуваних умовах, що потребує застосування нових підходів та прогнозування;
- відповідальність за розвиток професійного знання і практик, оцінку стратегічного розвитку команди;
- здатність до подальшого навчання.

4. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛІНИ

№ з/п	Назви модулів / тем	Кількість годин (денна форма навчання)							Кількість годин (заочна форма навчання)						
		Аудиторні	Лекції	Семінарські (практичні)	Лабораторні	Консультації	Індивідуальні заняття	Самостійна робота	Аудиторні	Лекції	Семінарські (практичні)	Лабораторні	Консультації	Індивідуальні заняття	Самостійна робота
1.	Тема 1. Основи теорії управління потенціалом підприємства	4	2	2				16	2	2					22
2.	Тема 2. Управління трудовий потенціалом підприємства та його оцінювання	8	4	4				17	2	2					22
3.	Тема 3. Оцінювання вартості бізнесу	6	2	4				17	2	2					22
4.	Тема 4. Прикладні аспекти оцінювання потенціалу підприємства	6	4	2				17	2	2					23
5.	Тема 5. Управління розвитком підприємства: зміст,	8	4	4				17							19

сучасні концепції та передумови														
Проміжний контроль							4							4
Разом:	32	16	16				88	8	4	4				112

5. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

5.1. Зміст навчальної дисципліни за темами

Тема 1. Основи теорії управління потенціалом підприємства

Основні положення ресурсної теорії підприємства. Взаємозв'язок інституційної, ринкової та ресурсної концепції підприємства. Зв'язок економічних теорій з ресурсним підходом. Категорії, що використовуються в ресурсній концепції управління підприємством. Метод «динамічних здатностей». Напрямки розвитку ресурсної теорії.

Сутність категорії «потенціал» та підходи до її трактування. Класифікація потенціалу за різними ознаками. Процесний підхід до класифікації ресурсів підприємства. Поняття економічних ресурсів підприємства. Класифікація ресурсів як активів підприємства. Джерела утворення потенціалу підприємства та їх класифікація.

Завдання управління потенціалом підприємства. Елементи управління потенціалом підприємства. Принципи системності та комплексності при формуванні та використанні потенціалу підприємства. Сутність системного підходу до управління потенціалом підприємства. Етапи управління потенціалом підприємства.

Тема 2. Управління трудовий потенціалом підприємства та його оцінювання

Визначення поняття «трудоий потенціал»: рівні прояву, види, характерні риси. Одиниці виміру вартості трудового потенціалу підприємства, їх використання в прикладному аналізі. Мета, цілі та завдання оцінки трудового потенціалу в господарській практиці. Трудоий потенціал працівника і характеристика окремих його складових. Фактори, що визначають трудовий потенціал працівника. Основні складові трудового потенціалу організації.

Теоретичні передумови побудови методик оцінки трудового потенціалу: сучасні підходи та моделі. Методологічні основи визначення трудового потенціалу підприємства. Загальна логіка оцінки вартості трудового потенціалу. Витратні методики вартісної оцінки трудового потенціалу та особливості їх практичного використання. Методика оцінки потенціалу за Н. В. Авдєнком та В. А. Котловим: сутність, показники, переваги та недоліки. Методика оцінки трудового потенціалу на основі одиниці живої праці: показники та алгоритм розрахунку. Методики порівняльної оцінки потенціалу підприємства: анкетування, описовий метод, порівняння парами, рейтинговий метод, метод визначеного розподілу, оцінка за вирішальною ситуацією, шкала спостереження за поведінкою, метод інтерв'ю, метод «360 градусів», тестування, моделі компетентності та ін. Коефіцієнтна методика оцінки трудового потенціалу підприємства: групи показників та алгоритм їх розрахунку. Результатна оцінка потенціалу управлінського та технологічного персоналу.

Тема 3. Оцінювання вартості бізнесу

Витратні методики вартісної оцінки трудового потенціалу та особливості їх практичного використання. Методика оцінки потенціалу за Н.В. Авдєнком та В. А. Котловим: сутність, показники, переваги та недоліки. Методика оцінки трудового потенціалу на основі одиниці живої праці: показники та алгоритм розрахунку.

Методики порівняльної оцінки потенціалу підприємства: анкетування, описовий метод, порівняння парами, рейтинговий метод, метод визначеного розподілу, оцінка за вирішальною ситуацією, шкала спостереження за поведінкою, метод інтерв'ю, метод «360 градусів», тестування, моделі компетентності та ін.

Простий балансовий метод оцінки вартості бізнесу: алгоритм розрахунку та ключовий показник. Метод регулювання балансу. Метод вартості заміщення. Метод ліквідаційної вартості. Метод чистих активів. Методики накопичення активів.

Метод прямої капіталізації: ключові особливості та алгоритм визначення. Метод дисконтування грошового потоку. Метод оцінки вартості бізнесу на основі опціонів. Метод економічного прибутку. Метод додаткових прибутків.

Метод мультиплікаторів: різновиди мультиплікаторів та їх використання в оціночній практиці. Метод галузевих співвідношень. Метод аналогового продажу (ринку капіталу). Основні методи аналізу бізнесу з метою оцінки його вартості. Особливості оцінки гудвілу (репутації) підприємства: німецький метод, швейцарський метод, англосаксонський метод, дисконтний метод, метод щорічного визначення, метод Грефа, комбінований метод оцінки.

Тема 4. Прикладні аспекти оцінювання потенціалу підприємства

Особливості оцінки потенціалу підприємства для моніторингу поточних можливостей. Процедура оцінки. Автоматизація розрахунків щодо моніторингу поточних можливостей і графоаналітики очікуваних результатів.

Оцінка підприємства при приватизації. Сучасні особливості та нормативно-методична база приватизації вітчизняних підприємств. Напрямки удосконалення приватизаційних механізмів в промисловості.

Оцінка потенціалу при проектуванні стратегічних цілей підприємства. Передумови та вибір альтернативних варіантів розвитку потенціалу підприємства. Діагностика та оцінка перспективного вектору розвитку потенціалу підприємства.

Тема 5. Управління розвитком підприємства: зміст, сучасні концепції та передумови

Теоретичні основи управління розвитком підприємства: зміст, сучасні концепції та передумови. Концептуальна модель оцінки потенціальних можливостей розвитку підприємства, її етапи. Стратегії розвитку.

Управління технічним розвитком підприємства. Основні етапи. Створення, освоєння нових і підвищення якості тих, що виготовляються, видів продукції. Запровадження прогресивної технології, модернізація та автоматизація виробничих процесів. Результати здійснення заходів технічного розвитку.

Організаційний розвиток підприємства: сучасні концепції. Сутність і тенденції організаційного розвитку підприємств. Основні риси підприємства майбутнього. Еволюція організаційних структур управління підприємствами. Нові організаційні типи підприємств. Реінжиніринг господарського розвитку підприємств. Реструктуризація підприємств як основа їх економічного зростання. Біз- нес-діагностика підприємств у процесі їх реструктуризації.

5.2. Тематика семінарських (практичних, лабораторних) занять.

Тема 1. Основи теорії управління потенціалом підприємства

Тема 2. Управління трудовий потенціалом підприємства та його оцінювання

Тема 3. Оцінювання вартості бізнесу

Тема 4. Прикладні аспекти оцінювання потенціалу підприємства

Тема 5. Управління розвитком підприємства: зміст, сучасні концепції та передумови

5.3. Організація самостійної роботи студентів.

Самостійна робота студента (далі – СРС) як невід’ємна складова освітнього процесу у вищому навчальному закладі є однією з форм оволодіння навчальним матеріалом поза межами аудиторної роботи, в час, вільний від обов’язкових навчальних занять. Кожен вид

самостійної роботи фіксується в академічному журналі окремою графою. Результативність виконання конкретних завдань для СРС оцінюється в балах від «0» до «5» і фіксується в академічному журналі. СРС може містити крім обов'язкової складової, ще й вибірково. Обов'язкова складова СРС передбачає опанування програмного матеріалу дисципліни. Вибіркова складова передбачає виконання завдань, які студент вибирає з метою підвищення свого професійного рівня, особистого рейтингу.

Загальний обсяг СРС з дисципліни «Управління потенціалом підприємства» становить 88 год. (112 год.).

Основні види самостійної роботи, які запропоновані студентам для засвоєння теоретичних знань з дисципліни «Управління потенціалом підприємства»:

- опрацювання теоретичних основ прослуханого лекційного матеріалу з використанням конспекту лекцій, підручника, довідкової літератури;
- підготовка до семінарських занять;
- вивчення окремих питань, що винесені на самостійне опрацювання;
- пошукова робота з електронними джерелами;
- підготовка і написання рефератів;
- підготовка студентів до проведення поміжного (модульного) контролю та заліку.

Розподіл годин на виконання СРС

№з/п	Вид самостійної роботи	Кількість годин
1.	Опрацювання лекційного матеріалу	5 (2) год.
2.	Підготовка до семінарських занять	18 (2) год.
3.	Підготовка до модульного (проміжного) контролю	4(4) год.
4.	Опрацювання тем, винесених на самостійну підготовку, в тому числі конспектування за заданим планом	48(88) год.
5.	Робота з інтернет-ресурсами	3 (10)год.
6.	Підготовка і написання рефератів	10 (10)год.

Завдання для самостійної роботи студентів

Назва теми	Зміст самостійної роботи студентів	Кількість годин	Форми звітності
Тема 1. Основи теорії управління потенціалом підприємства	<p><i>Перелік питань:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Напрямки розвитку ресурсної теорії. 2. Сутність категорії «потенціал» та підходи до її трактування. 3. Класифікація потенціалу за різними ознаками. 4. Процесний підхід до класифікації ресурсів підприємства. 5. Поняття економічних ресурсів підприємства. 6. Класифікація ресурсів як активів підприємства. 7. Джерела утворення потенціалу підприємства та їх класифікація. 8. Завдання управління потенціалом підприємства. 9. Елементи управління потенціалом підприємства. 10. Принципи системності та комплексності при 	16 (22)	Конспект, опитування

	<p>формуванні та використанні потенціалу підприємства.</p> <p>11. Сутність системного підходу до управління потенціалом підприємства.</p> <p>12. Етапи управління потенціалом підприємства.</p>		
<p>Тема 2. Управління трудовий потенціалом підприємства та його оцінювання</p>	<p><i>Перелік питань:</i></p> <p>1. Мета, цілі та завдання оцінки трудового потенціалу в господарській практиці.</p> <p>2. Трудовий потенціал працівника і характеристика окремих його складових.</p> <p>3. Фактори, що визначають трудовий потенціал працівника.</p> <p>4. Основні складові трудового потенціалу організації.</p> <p>5. Теоретичні передумови побудови методик оцінки трудового потенціалу: сучасні підходи та моделі.</p> <p>6. Методологічні основи визначення трудового потенціалу підприємства.</p> <p>7. Загальна логіка оцінки вартості трудового потенціалу.</p> <p>8. Витратні методики вартісної оцінки трудового потенціалу та особливості їх практичного використання.</p> <p>9. Методика оцінки потенціалу за Н. В. Авдєєнком та В. А. Котловим: сутність, показники, переваги та недоліки.</p> <p>10. Методика оцінки трудового потенціалу на основі одиниці живої праці: показники та алгоритм розрахунку.</p> <p>11. Методики порівняльної оцінки потенціалу підприємства: анкетування, описовий метод, порівняння парами, рейтинговий метод, метод визначеного розподілу, оцінка за вирішальною ситуацією, шкала спостереження за поведінкою, метод інтерв'ю, метод «360 градусів», тестування, моделі компетентності та ін.</p> <p>12. Коефіцієнтна методика оцінки трудового потенціалу підприємства: групи показників та алгоритм їх розрахунку.</p> <p>13. Результатна оцінка потенціалу управлінського та технологічного персоналу.</p>	17(22)	Конспект, відповіді питання
<p>Тема 3. Оцінювання вартості бізнесу</p>	<p><i>Перелік питань:</i></p> <p>1. Методика оцінки трудового потенціалу на основі одиниці живої праці: показники та алгоритм розрахунку.</p> <p>2. Методики порівняльної оцінки потенціалу підприємства: анкетування, описовий метод, порівняння парами, рейтинговий метод, метод визначеного розподілу, оцінка за вирішальною ситуацією, шкала спостереження за поведінкою, метод інтерв'ю, метод «360 градусів», тестування, моделі компетентності та ін.</p>	17 (22)	Конспект, опитування, перевірка огляду джерел з теми

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Простий балансовий метод оцінки вартості бізнесу: алгоритм розрахунку та ключовий показник. 4. Метод регулювання балансу. 5. Метод вартості заміщення. 6. Метод ліквідаційної вартості. 7. Метод чистих активів. 8. Методики накопичення активів. 9. Метод прямої капіталізації: ключові особливості та алгоритм визначення. 10. Метод дисконтування грошового потоку. 11. Метод оцінки вартості бізнесу на основі опціонів. 12. Метод економічного прибутку. 13. Метод додаткових прибутків. 14. Метод мультиплікаторів: різновиди мультиплікаторів та їх використання в оціночній практиці. 15. Метод галузевих співвідношень. 16. Метод аналогового продажу (ринку капіталу). 17. Основні методи аналізу бізнесу з метою оцінки його вартості. 18. Особливості оцінки гудвілу (репутації) підприємства: німецький метод, швейцарський метод, англосаксонський метод, дисконтний метод, метод щорічного визначення, метод Грефа, комбінований метод оцінки. 		
Тема 4. Прикладні аспекти оцінювання потенціалу підприємства	<p><i>Перелік питань:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Процедура оцінки. 2. Автоматизація розрахунків щодо моніторингу поточних можливостей і графоаналітики очікуваних рез ультатів. 3. Оцінка підприємства при приватизації. 4. Сучасні особливості та нормативно-методична база приватизації вітчизняних підприємств. 5. Напрямки удосконалення приватизаційних механізмів в промисловості. 6. Оцінка потенціалу при проектуванні стратегічних цілей підприємства. 7. Передумови та вибір альтернативних варіантів розвитку потенціалу підприємства. 8. Діагностика та оцінка перспективного вектору розвитку потенціалу підприємства. 	17 (23)	Конспект, відповіді проблемні питання
Тема 5. Управління розвитком підприємства: зміст, сучасні концепції та передумови	<p><i>Перелік питань:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Управління технічним розвитком підприємства. 2. Основні етапи. Створення, освоєння нових і підвищення якості тих, що виготовляються, видів продукції. 3. Запровадження прогресивної технології, 	17 (19)	Конспект, опитування, перевірка огляду Інтернет джерел

	<p>модернізація та автоматизація виробничих процесів.</p> <p>4. Результати здійснення заходів технічного розвитку.</p> <p>5. Організаційний розвиток підприємства: сучасні концепції.</p> <p>6. Сутність і тенденції організаційного розвитку підприємств.</p> <p>7. Основні риси підприємства майбутнього.</p> <p>8. Еволюція організаційних структур управління підприємствами.</p> <p>9. Нові організаційні типи підприємств.</p> <p>10. Реінжиніринг господарського розвитку підприємств.</p> <p>11. Реструктуризація підприємств як основа їх економічного зростання.</p> <p>12. Бізнес-діагностика підприємств у процесі їх реструктуризації.</p>		
	Підготовка до проміжного модульного контролю	4(4)	
Разом:		88(112)	

Тематика рефератів:

1. Сутність потенціалу підприємства і його складові. Особливості визначення і управління потенціалом підприємств різних галузей економіки.

2. Методи і функції управління в системі формування і управління потенціалом підприємства. Особливості їх застосування щодо управління різними складовими потенціалу підприємства.

3. Сутність та особливості управління ресурсно-інвестиційним потенціалом підприємства та його роль в забезпеченні підвищення ефективності роботи підприємства.

4. Виробничий потенціал підприємства: особливості його формування та реалізації в різних сферах господарської діяльності.

5. Сутність маркетингового потенціалу підприємства. Визначення основних факторів впливу на нього та можливих шляхів його підвищення.

6. Використання портфельного аналізу для забезпечення підвищення (зростання) потенціалу підприємств.

7. Концепція єдності життєвих циклів продукції й технології та її значення для організації системи управління потенціалом підприємства.

8. Концепція раціонального поєднання властивостей цілісності й відособленості систем, що розвиваються і її значення для організації системи управління потенціалом підприємства.

9. Формування системи управління потенціалом на підприємстві.

10. Організаційний потенціал підприємства. Значення вибору організаційної структури управління для найбільш повної реалізації потенціалу підприємства.

11. Інноваційний потенціал підприємства: його сутність, значення і оцінка.

12. Управління формуванням стратегії підприємства, направленої на зростання інноваційного потенціалу.

13. Особливості управління ресурсно-інвестиційним потенціалом підприємства в різних галузях економіки.

14. Оцінка ефективності використання ресурсно-інвестиційного потенціалу підприємства та шляхи її підвищення.
15. Напрями підвищення ефективності формування та використання виробничого потенціалу фармацевтичного підприємства.
16. Виробничий потенціал підприємства фармацевтичної галузі: формування і використання.
17. Мотивація праці і мотивація господарювання як складові формування і використання потенціалу підприємства.
18. Визначення і класифікація мотиваційних моделей. Їх роль та механізм застосування в процесі формування і управління потенціалом підприємства.
19. Визначення ефективності управлінської діяльності та її значення для формування і оцінки використання потенціалу підприємства.
20. Інновації та їх значення для забезпечення ефективності діяльності підприємства фармацевтичної галузі та зростання його потенціалу.
21. Формування системи розвитку підприємства на основі оцінки і використання його інноваційного потенціалу.
22. Виробничий та інноваційний потенціал підприємства: характер їх взаємозв'язку.
23. Маркетинговий потенціал підприємства: особливості управління ним на підприємствах фармацевтичної галузі.
24. Резерви підвищення підприємницького потенціалу підприємства фармацевтичної галузі.
25. Оптимізація структури підприємницького потенціалу підприємства фармацевтичної галузі.
26. Стратегічні концепції управління формуванням і використанням трудового потенціалу підприємства фармацевтичної галузі у сучасних умовах
27. Організаційно-економічний механізм управління потенціалом підприємства.
28. Система антикризового управління підприємством фармацевтичної галузі.
29. Управління конкурентоспроможністю потенціалу підприємства.
30. Інформаційне забезпечення управління потенціалом підприємства фармацевтичної галузі.

6. ФОРМИ ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

- 6.1. Форми поточного контролю: усне опитування*
- 6.2. Форми проміжного контролю: модульна контрольна робота*
- 6.3. Форми підсумкового контролю: залік*

7. ЗАСОБИ ДІАГНОСТИКИ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Методи демонстрування результатів навчання: усні відповіді, письмове розв'язання типових завдань та тестів, письмове виконання модульної контрольної роботи, конспект питань що виносяться на самостійне вивчення.

Тестові завдання:

Шкала Ансоффа використовується при:

- 1) оцінці ступеня нестабільності зовнішнього середовища;
- 2) аналізі зовнішніх і внутрішніх факторів діяльності підприємства;

- 3) виявленні зовнішніх погроз і внутрішніх можливостей діяльності підприємства;
 - 4) визначенні рівня конкурентної позиції підприємства.
2. Вибір тієї чи іншої системи стратегічного управління визначається:
- 1) кадровим потенціалом;
 - 2) ресурсами організаційної структури системи управління;
 - 3) характером інформації про зміни зовнішнього середовища;
 - 4) усі відповіді вірні.
3. Сила сигналу з зовнішнього середовища визначає:
- 1) сферу здійснюваних управлінських заходів;
 - 2) вибір стратегії підприємства;
 - 3) темпи змін зовнішнього середовища;
 - 4) вибір стратегічних зон господарювання підприємства.
4. Потенціал підприємства являє собою:
- 1) сукупність ресурсів підприємства;
 - 2) максимально можливий річний випуск продукції визначеної номенклатури;
 - 3) можливості підприємства при найбільш ефективному використанні ресурсів;
 - 4) характеристику розміру підприємства.
5. Методика SWOT-аналізу заснована на:
- 1) виявленні зв'язку між сильними та слабкими сторонами, властивими організації, а також зовнішніми погрозами та можливостями;
 - 2) виявленні зовнішніх та внутрішніх чинників, що впливають на діяльність організації;
 - 3) визначенні конкурентоспроможності фірми;
 - 4) визначенні конкурентного статусу фірми.
6. Розподіл ресурсів між елементами потенціалу підприємства, при якому неможливо поліпшити "корисність" хоча б одного елемента потенціалу підприємства, не зменшуючи при цьому "корисність" іншого називають:
- 1) точкою рівноваги;
 - 2) Паретто-оптимальним станом потенціалу підприємства;
 - 3) ключовим фактором вартості;
 - 4) структурною рівновагою.
7. Який з методів оцінки вартості підприємства найбільш відповідає вимогам управління за критерієм вартості:
- 1) Метод дисконтованих грошових потоків;
 - 2) Порівняльний метод;
 - 3) Метод вартості чистих активів;
 - 4) Метод ліквідаційної вартості.
8. Операційний прибуток виступає в якості:
- 1) загального критерію вартості підприємства;
 - 2) специфічного критерію вартості підприємства;
 - 3) оперативного критерію вартості підприємства;
 - 4) правильна відповідь відсутня.
9. Виберіть правильне твердження:
- 1) на базі цільових нормативів визначають ключові фактори вартості підприємства;
 - 2) цільові нормативи спираються на ключові фактори вартості підприємства;
 - 3) цільові нормативи не мають зв'язку з ключовими факторами вартості підприємства;
 - 4) цільові нормативи та ключові фактори вартості – це одне й те ж.
10. Зниження якості продукції в системі антикризового управління варто розцінювати як:
- 1) причину кризи;
 - 2) симптом кризи;
 - 3) фактор кризи;

- 4) наслідок кризи.
11. Набуття нової якості в умовах середовища, що змінюється характеризує:
 - 1) функціонування системи;
 - 2) розвиток системи;
 - 3) назрівання кризи;
 - 4) наслідки кризи.
12. Зниження фінансової стійкості підприємства є:
 - 1) причиною кризи;
 - 2) симптомом кризи;
 - 3) фактором кризи;
 - 4) наслідком кризи.
13. Використання підприємством нововведень як відповідної реакції на зміну ринкових умов з метою збереження своїх позицій на ринку характеризує:
 - 1) адаптивну інноваційну стратегію підприємства;
 - 2) конкурентну інноваційну стратегію підприємства;
 - 3) стратегію проникнення;
 - 4) комбіновану інноваційну стратегію.
14. Реінжиніринг передбачає:
 - 1) автоматизацію і комп'ютеризацію виробництва з метою прискорення існуючих процесів;
 - 2) організаційну перебудову діяльності підприємства;
 - 3) радикальну перебудову бізнесів-процесів з метою значного підвищення їхньої продуктивності при використанні сучасних інформаційних технологій;
 - 4) принципово нові інженерні рішення у виготовленні продукції.
15. Інноваційний потенціал включає:
 - 1) сформований рівень розвитку виробництва;
 - 2) стан механізму і системи управління підприємством;
 - 3) тип і орієнтацію організаційної структури підприємства;
 - 4) усі відповіді вірні.
16. До науково-технічних критеріїв оцінки інноваційного проекту відносять:
 - 1) кількість нових робочих місць;
 - 2) співвідношення з наявними технологіями і продуктами;
 - 3) патентну чистоту (або імовірність технічної реалізації);
 - 4) внутрішню норму прибутковості.
17. Організація транспортних перевезень є предметом:
 - 1) стратегічного менеджменту;
 - 2) кадрового менеджменту;
 - 3) операційного менеджменту;
 - 4) інноваційного менеджменту.
18. Техніко-технологічний потенціал характеризує його виробничі потужності при найбільш ефективному використанні:
 - 1) засобів виробництва та матеріально-технічних ресурсів;
 - 2) засобів виробництва та технологій;
 - 3) засобів виробництва, технологій та матеріально-технічних ресурсів;
 - 4) технологій та матеріально-технічних ресурсів.
19. З точки зору кількісних рівнів поточний запас – це
 - 1) співпадає з максимально бажаним;
 - 2) співпадає з гарантійним;
 - 3) співпадає з граничним;
 - 4) може співпадати з будь-яким в залежності від моменбу дослідження.
20. Побудова організації, яка визначається складом та сполученням в ній різних соціальних груп, характеризує:
 - 1) соціальну структуру трудової організації;
 - 2) функціонально-виробничу структуру трудової організації;

- 3) виробничо-кваліфікаційну структуру трудової організації;
 - 4) управлінську структуру трудової організації.
- 21.** Оберіть правильне твердження:
- 1) наслідки трудових конфліктів можуть бути тільки негативними;
 - 2) трудові конфлікти можуть призвести і до негативних і до позитивних змін в організації;
 - 3) наслідки трудових конфліктів можуть бути тільки позитивними;
 - 4) трудові конфлікти ніяк не впливають на діяльність підприємства.
- 22.** Порядок вирішення трудового конфлікту визначається:
- 1) причиною конфлікту;
 - 2) складністю конфлікту;
 - 3) масштабом конфлікту;
 - 4) всіма переліченими факторами.
- 23.** Для оцінки інвестиційного проекту доцільно використовувати аналітичну програму:
- 1) Audit Expert;
 - 2) Marketing Expert;
 - 3) Project Expert;
 - 4) Sales Expert.
- 24.** Змінні рішення це:
- 1) величини, що можна змінювати та від яких залежить цільова функція;
 - 2) це умови, що обмежують зміни змінних рішень в процесі пошуку максимуму (або мінімуму) цільової функції;
 - 3) величини, значення яких кількісно характеризують ціль;
 - 4) незмінні величини, що визначають вид та значення цільової функції.
- 25.** Запаси ресурсів при визначенні оптимального плану виробництва продукції при визначеному асортименті в процесі лінійного програмування виступають в якості:
- 1) параметрів моделі;
 - 2) цільової функції;
 - 3) обмежень;
 - 4) змінних рішень.
- 26.** Основним завданням системи моніторингу внутрішнього середовища є:
- 1) регулярна оцінка стану підприємства з використанням обмеженого набору фінансових та нефінансових показників;
 - 2) аналіз досвіду діяльності підприємства за матеріалами фінансової звітності;
 - 3) пошук вже сформованої інформації, яка існує в ретроспективі;
 - 4) регулярне спостереження за важливими для підприємства зовнішніми факторами.
- 27.** Кількість продуктів різних найменувань при визначенні оптимального плану виробництва продукції при певному асортименті в процесі лінійного програмування виступає в якості:
- 1) параметрів моделі;
 - 2) цільової функції;
 - 3) обмежень;
 - 4) змінних рішень.
- 28.** Конкурентоспроможність продукції – це:
- 1) ступінь її відповідності на певний момент вимогам споживачів;
 - 2) ступінь її відповідності вимогам споживачів;
 - 3) перелік характеристик продукції;
 - 4) немає правильної відповіді.
- 29.** Оберіть правильне твердження:
- 1) управління вартістю підприємства безпосередньо пов'язано з підвищенням конкурентоспроможності підприємства;
 - 2) підвищення конкурентоспроможності підприємства ніяк не відбивається на його вартості;

- 3) підвищення конкурентоспроможності підприємства забезпечує підвищення його вартості;
 - 4) підвищення вартості підприємства є інструментом підвищення його конкурентоспроможності.
- 30.** До факторів, що сприяють розробці та втіленню нововведень можна віднести:
- 1) високі витрати, пов'язані з розробкою та втіленням нововведень;
 - 2) великі терміни розриву між розробкою нововведень та виходом виробу на ринок;
 - 3) реалізація потреб споживачів;
 - 4) відсутність необхідних ресурсів та кваліфікованих кадрів.
- 31.** Оцінка ступеня нестабільності зовнішнього середовища виконується за допомогою:
- 1) SWOT-аналізу;
 - 2) шкали Ансоффа;
 - 3) кластера-аналізу;
 - 4) аналізу «ланцюжка цінностей».
- 32.** Виберіть правильне твердження
- 1) стратегія визначає мету діяльності підприємства;
 - 2) мета визначає вибір стратегії;
 - 3) стратегія і мета – те саме;
 - 4) стратегія і мета не мають зв'язку в діяльності підприємства.
- 33.** Методи екстраполяції базуються на твердженні:
- 1) про незмінність або відносну стабільність наявних тенденцій розвитку;
 - 2) оптимістичного варіанта розвитку подій;
 - 3) песимістичного варіанта розвитку подій;
 - 4) правильна відповідь відсутня.
- 34.** Виберіть правильне твердження
- 1) ресурси підприємства можна як завгодно змінювати без значних фінансових вкладень;
 - 2) підприємство прагне до оптимального використання наявних ресурсів, тому що їхня зміна сполучена з додатковими фінансовими витратами;
 - 3) ресурси підприємства незмінні в довгостроковому періоді часу, що забезпечує стабільність функціонування підприємства;
 - 4) нестабільність зовнішнього середовища змушує підприємства часто змінювати структуру потенціалу.
- 35.** Інтегральний показник ефективності використання ресурсів підприємства розраховується
- 1) з урахуванням фактичних показників ефективності використання окремих видів ресурсів;
 - 2) з урахуванням вагомості відповідних видів ресурсів у собівартості продукції;
 - 3) з урахуванням нормативних показників ефективності використання окремих видів ресурсів;
 - 4) з урахуванням усіх перелічених вище факторів.
- 36.** При оцінці нестабільності зовнішнього середовища за шкалою Ансоффа враховують:
- 1) звичність подій;
 - 2) складність ринку;
 - 3) майбутні зміни;
 - 4) усі відповіді вірні.
- 37.** Створення нової вартості відбувається коли:
- 1) віддача від інвестованого капіталу дорівнює витратам на його залучення;
 - 2) віддача від інвестованого капіталу перевищує витрати на його залучення;
 - 3) зростає обсяг прибутку підприємства;
 - 4) підвищується показник прибутку на одну акцію.
- 38.** Виберіть правильне твердження:
- 1) ключові фактори вартості статичні;

- 2) ключові фактори вартості динамічні;
 - 3) ключові фактори вартості однакові для всіх підприємств;
 - 4) ключові фактори вартості не мають зв'язку між собою.
- 39.** Виберіть правильне твердження:
- 1) наслідки кризи завжди негативні для підприємства;
 - 2) наслідком кризи завжди є відновлення організації;
 - 3) наслідки кризи можуть мати як позитивне, так і негативне значення для підприємства;
 - 4) наслідком кризи може бути тільки руйнування організації.
- 40.** Низька кваліфікація персоналу в системі антикризового управління повинна розглядатися як
- 1) причина кризи;
 - 2) симптом кризи;
 - 3) фактор кризи;
 - 4) наслідок кризи.
- 41.** Застосування антикризового управління потрібно для:
- 1) аналізу симптомів кризи;
 - 2) передбачення небезпеки кризи;
 - 3) розробки заходів для зниження негативних наслідків кризи;
 - 4) усі відповіді вірні.
- 42.** Використання підприємством нововведень в якості відправного пункту для досягнення успіху, засобу отримання конкурентних переваг характеризує:
- 1) адаптивну інноваційну стратегію підприємства;
 - 2) конкурентну інноваційну стратегію підприємства;
 - 3) стратегію проникнення;
 - 4) комбіновану інноваційну стратегію.
- 43.** Матриця БКГ будується на вивченні:
- 1) частки ринку і темпів розвитку галузі;
 - 2) ринковій позиції і технологічній позиції;
 - 3) виду ринку і частки ринку;
 - 4) правильна відповідь відсутня.
- 44.** До фінансових критеріїв оцінки інноваційного проекту відносять:
- 1) сумісність проекту з економічною орієнтацією регіону;
 - 2) ціну продукту (або ймовірний обсяг продажів);
 - 3) співвідношення зі світовим рівнем (або правильна відповідь відсутня);
 - 4) внутрішню норму прибутковості.
- 45.** Раціоналізація управління матеріальними потоками на підприємствах складає сутність:
- 1) концепції логістики;
 - 2) ресурсозберігаючої політики фірми;
 - 3) стратегічного управління підприємством;
 - 4) оптимізації структури потенціалу підприємства.
- 46.** Формула Уілсона дозволяє оптимізувати:
- 1) обсяг партії закупівлі;
 - 2) транспортний маршрут;
 - 3) обсяг запасу готової продукції;
 - 4) матеріальний потік підприємства.
- 47.** Техніко-технологічний потенціал можна умовно ототожнити з:
- 1) обіговими коштами;
 - 2) основними фондами;
 - 3) фінансовими ресурсами;
 - 4) виробничими потужностями.
- 48.** Економічно доцільний рівень запасу в конкретній економічній системі характеризує:
- 1) максимально бажаний запас;
 - 2) гарантійний запас;

- 3) граничний запас;
 - 4) поточний запас.
- 49.** Призначенням атестації є:
- 1) перевірка відповідності працівника місцю, що він займає;
 - 2) оцінка внутрішньофірмових перспектив працівника;
 - 3) обґрунтування системи справедливого розподілу;
 - 4) всі відповіді вірні.
- 50.** Трудовий конфлікт може бути вирішено шляхом:
- 1) реорганізації;
 - 2) ігнорування;
 - 3) придушення;
 - 4) всі відповіді вірні.
- 51.** Найбільш активним споживачем кількісних методів та моделей є:
- 1) стратегічний менеджмент;
 - 2) кадровий менеджмент;
 - 3) операційний менеджмент;
 - 4) інноваційний менеджмент.
- 52.** Оптимізаційні моделі, в яких цільова функція лінійно залежить від змінних рішення та обмеження являє собою лінійні рівняння або нерівності відносно змінних рішення, являють собою сутність:
- 1) динамічного програмування;
 - 2) лінійного програмування;
 - 3) нелінійного програмування;
 - 4) комп'ютерного програмування.
- 53.** Умови, що обмежують зміни змінних рішень в процесі пошуку максимуму (або мінімуму) цільової функції, називають:
- 1) параметри моделі;
 - 2) обмеження;
 - 3) змінні рішення;
 - 4) цільова функція.
- 54.** Пошук вже сформованої інформації, яка існує в ретроспективі є процесом:
- 1) моніторингу зовнішнього середовища;
 - 2) сканування середовища;
 - 3) прогнозування;
 - 4) моніторингу внутрішнього середовища.
- 55.** Визначення максимального прибутку при визначенні оптимального плану виробництва продукції при визначеному асортименті в процесі лінійного програмування виступає в якості:
- 1) параметрів моделі;
 - 2) цільової функції;
 - 3) обмежень;
 - 4) змінних рішення.
- 56.** Витрати різних видів ресурсів на виробництво одиниці виробу різних видів продукції при визначенні оптимального плану виробництва продукції при певному асортименті у процесі лінійного програмування виступає в якості:
- 1) параметрів моделі;
 - 2) цільової функції;
 - 3) обмежень;
 - 4) змінних рішення.
- 57.** Лінійне програмування дозволяє вирішувати проблеми:
- 1) оптимізації розміщення виробничих замовлень;
 - 2) організації транспортних перевезень;
 - 3) оптимізації завантаження обладнання;
 - 4) всі відповіді вірні.

58. Вміння розробити конкурентоздатну документацію на об'єкті характеризує конкурентоспроможність такої категорії працівників як

- 1) робочий;
- 2) службовець;
- 3) спеціаліст;
- 4) менеджер.

59. Здатність об'єкта задовольняти конкретну потребу в порівнянні з аналогічними об'єктами, запропонованими на даному ринку, характеризує:

- 1) конкурентоздатність системи;
- 2) конкурентні переваги;
- 3) конкурентний статус підприємства;
- 4) конкурентоспроможність продукції.

60. До факторів, що не сприяють розробці та втіленню нововведень можна віднести:

- 1) скорочення витрат;
- 2) підвищення науково-технічного потенціалу спеціалістів;
- 3) імідж корпорації;
- 4) велика невизначеність щодо успіху.

Типові задачі для розв'язання:

1. Вартість торгового центру оцінюється в 100 млн. грн. Прогнозується її щорічне зростання на 15 % з урахуванням перспективності місця розташування та потенційного попиту на аналогічні об'єкти. Визначити майбутню вартість торгового центру через 4 роки.
2. Вартість виробничих приміщень підприємства оцінюється в 80 тис. грн. Прогнозується її щорічне зростання на 10 % з урахуванням перспективності місця розташування та потенційного попиту на аналогічні об'єкти. Визначити майбутню вартість виробничих приміщень через 5 років.
3. Вартість адміністративних будівель підприємства оцінюється в 150 тис. грн. Прогнозується її щорічне зростання на 12 % з урахуванням перспективності місця розташування та потенційного попиту на аналогічні об'єкти. Визначити майбутню вартість адміністративних будівель через 5 років.
4. Доходи, які отримує підприємство від ведення господарської діяльності складають 320 тис. грн., а чистий дохід який забезпечує безбиткову діяльність – 240 тис. грн. Визначити рівень (коефіцієнт) економічної безпеки діяльності підприємства.
5. Доходи, які отримує підприємство від ведення господарської діяльності складають 400 тис. грн., а чистий дохід який забезпечує безбиткову діяльність – 240 тис. грн. Визначити рівень (коефіцієнт) економічної безпеки діяльності підприємства.
6. Доходи, які отримує підприємство від ведення господарської діяльності складають 800 тис. грн., а чистий дохід який забезпечує безбиткову діяльність – 680 тис. грн. Визначити рівень (коефіцієнт) економічної безпеки діяльності підприємства.
7. Доходи, які отримує підприємство від ведення господарської діяльності складають 950 тис. грн., а чистий дохід який забезпечує безбиткову діяльність – 370 тис. грн. Визначити рівень (коефіцієнт) економічної безпеки діяльності підприємства.
8. Доходи, які отримує підприємство від ведення господарської діяльності складають 1400 тис. грн., а чистий дохід який забезпечує безбиткову діяльність – 200 тис. грн. Визначити рівень (коефіцієнт) економічної безпеки діяльності підприємства.
9. Визначити ефективність формування підприємством фінансових ресурсів у 2017 році на основі розрахунку показника рентабельності капіталу. Фінансовий результат до оподаткування підприємства у 2016 році становив 450,0 тис. грн., у 2017 році 536,5 тис. грн., в свою чергу власний капітал у 2016 році становив 2540,3 тис. грн., а в 2017 році 2626,8 тис. грн.
10. Визначити рентабельність активів підприємства у звітному періоді, якщо чистий прибуток підприємства становить 641,3 тис. грн., вартість активів на початок звітного періоду 4100,0 тис. грн., а на кінець – 4300,0 тис. грн..
11. Визначити відсоток перевиконання плану, якщо у 2017 році підприємство виготовило

- 25500 одиниць продукції при плані у 22200 одиниць продукції.
12. Визначити ефективність формування підприємством фінансових ресурсів у 2017 році на основі розрахунку показника прибутковості власного капіталу. Фінансовий результат до оподаткування підприємства у 2016 році становив 500,0 тис. грн., у 2017 році 540 тис. грн., в свою чергу власний капітал у 2016 році становив 3400,0 тис. грн., а в 2017 році 3350,0 тис. грн.
 13. Визначити тривалість обороту оборотних активів, якщо коефіцієнт оборотності оборотних активів 6,04, середньорічна вартість оборотних активів 4250,0 грн., а кількість днів в періоді 365.
 14. Визначити чистий прибуток підприємства, якщо рентабельність активів підприємства 16,5%, а середньорічна вартість активів 7500,0 тис. грн.
 15. Розрахувати рентабельність власного капіталу підприємства, якщо чистий прибуток 5400 грн., а середньорічна вартість власного капіталу 60000 грн.
 16. Розрахувати рентабельність активів підприємства, якщо чистий прибуток 300 грн., а середньорічна вартість активів - 6000 грн.

8. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

8.1. Шкала та критерії оцінювання знань студентів.

Результати навчання з освітніх компонентів оцінюються за 100-бальною шкалою (від 1 до 100) з переведенням в оцінку за традиційною шкалою («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно» – для семестрових екзаменів, курсових робіт (проектів) і виробничих практик; «зараховано», «не зараховано» – для заліків і навчальних практик). Шкала переведення балів подана в таблиці 1.

Таблиця 1.

Переведення підсумкового балу за 100-бальною шкалою оцінювання в підсумкову оцінку за традиційною шкалою

Підсумковий бал	Оцінка за традиційною шкалою	
	екзамен	залік
90-100	відмінно	зараховано
89-70	добре	
51-69	задовільно	
26-50	незадовільно	не зараховано
1-25		

Підсумковий бал з навчальної дисципліни є сумою балів, одержаних за поточний та проміжний контроль.

Критерії оцінювання поточного та проміжного контролю визначаються Положенням про порядок оцінювання рівня навчальних досягнень здобувачів вищої освіти в умовах ЄКТС, яке прийнято в університеті із урахуванням вагових коефіцієнтів:

– поточного контролю:

для дисциплін, що завершуються заліком – 0,7;

– проміжного контролю:

для дисциплін, що завершуються заліком – 0,3.

Для визначення ступеня оволодіння навчальним матеріалом з подальшим його оцінюванням рекомендується застосовувати наступні рівні навчальних досягнень студентів (табл. 2):

Таблиця 2.

Критерії оцінювання навчальних досягнень студентів

Рівні навчальних досягнень	100-бальна шкала	Критерії оцінювання навчальних досягнень	
		Теоретична підготовка	Практична підготовка
		Студент	
Відмінний	100...90	вільно володіє навчальним матеріалом, висловлює свої думки, робить аргументовані висновки, рецензує відповіді інших студентів, творчо виконує індивідуальні та колективні завдання; самостійно знаходить додаткову інформацію та використовує її для реалізації поставлених перед ним завдань; вільно використовує нові інформаційні технології для поповнення власних знань	може аргументовано обрати раціональний спосіб виконання завдання й оцінити результати власної практичної діяльності; виконує завдання, не передбачені навчальною програмою; вільно використовує знання для розв'язання поставлених перед ним завдань
Достатній	89....70	вільно володіє навчальним матеріалом, застосовує знання на практиці; узагальнює і систематизує навчальну інформацію, але допускає незначні огріхи у порівняннях, формулюванні висновків, застосуванні теоретичних знань на практиці	за зразком самостійно виконує практичні завдання, передбачені програмою; має стійкі навички виконання завдання
Задовільний	69...51	володіє навчальним матеріалом поверхово, фрагментарно, на рівні запам'ятовування відтворює певну частину навчального матеріалу з елементами логічних зв'язків, знає основні поняття навчального матеріалу	має елементарні, нестійкі навички виконання завдань

Рівні навчальних досягнень	100-бальна шкала	Критерії оцінювання навчальних досягнень	
		Теоретична підготовка	Практична підготовка
		Студент	
Незадовільний	50...26	має фрагментарні знання (менше половини) при незначному загальному обсязі навчального матеріалу; відсутні сформовані вміння та навички; під час відповіді допущено суттєві помилки	планує та виконує частину завдання за допомогою викладача
Неприйнятний	25...1	студент не володіє навчальним матеріалом	виконує лише елементи завдання, потребує постійної допомоги викладача

8.2. Критерії оцінювання під час аудиторних занять.

Досягнення студентів на семінарських заняттях, а також виконані ними індивідуальної та самостійної роботи оцінюються за шкалою від «0» до «5». Критерії оцінювання наводяться у таблиці 3.

Таблиця 3.

Критерії оцінювання навчальних досягнень студентів на семінарських заняттях

Оцінка	Критерії оцінювання навчальних досягнень
5 балів	Оцінюється робота студента, який у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно, самостійно й аргументовано його викладає, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу, вільно послуговується науковою термінологією, розв'язує задачі стандартним або оригінальним способом, наводить аргументи на підтвердження власних думок, здійснює аналіз та робить висновки.
4 бали	Оцінюється робота студента, який достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає, в основному розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу, розв'язує задачі стандартним способом, послуговується науковою термінологією. Але при висвітленні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки.
3 бали	Оцінюється робота студента, який відтворює значну частину навчального матеріалу, висвітлює його основний зміст, виявляє елементарні знання окремих положень, записує основні формули, рівняння, закони. Однак не

	здатний до глибокого, всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, не користується необхідною літературою, допускає істотні неточності та помилки.
2 бали	Оцінюється робота студента, який достатньо не володіє навчальним матеріалом, однак фрагментарно, поверхово (без аргументації й обґрунтування) викладає окремі питання навчальної дисципліни, не розкриває зміст теоретичних питань і практичних завдань.
1 бал	Оцінюється робота студента, який не в змозі викласти зміст більшості питань теми та курсу, володіє навчальним матеріалом на рівні розпізнавання явищ, допускає істотні помилки, відповідає на запитання, що потребують однослівної відповіді.
0 балів	Оцінюється робота студента, який не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його висвітлити, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань.

Після завершення вивчення дисципліни викладач виводить середньозважений бал, що переводиться у 100-бальну шкалу (див. таблицю 4.) з відповідним ваговим коефіцієнтом.

Таблиця 4.

**Таблиця переведення середньозваженого балу
за 100-бальною шкалою**

100- бальна	сер. бал	100- бальна	сер. бал	100- бальна	сер. бал	100- бальна	сер. бал	100- бальна	сер. бал
100	4,97–5,00	80	4,10–4,14	60	3,10–3,14	40	2,25–2,29	20	1,15–1,20
99	4,94–4,96	79	4,05–4,09	59	3,05–3,09	39	2,20–2,24	19	1,09–1,14
98	4,91–4,93	78	4,00–4,04	58	3,00–3,04	38	2,15–2,19	18	1,03–1,08
97	4,87–4,90	77	3,95–3,99	57	2,96–2,99	37	2,10–2,14	17	0,97–1,02
96	4,84–4,86	76	3,90–3,94	56	2,93–2,95	36	2,05–2,09	16	0,91–0,96
95	4,80–4,83	75	3,85–3,89	55	2,90–2,92	35	2,00–2,04	15	0,85–0,90
94	4,76–4,79	74	3,80–3,84	54	2,87–2,89	34	1,95–1,99	14	0,79–0,84
93	4,72–4,75	73	3,75–3,79	53	2,84–2,86	33	1,90–1,94	13	0,73–0,78
92	4,68–4,71	72	3,70–3,74	52	2,81–2,83	32	1,85–1,89	12	0,67–0,72
91	4,64–4,67	71	3,65–3,70	51	2,78–2,80	31	1,80–1,84	11	0,61–0,66
90	4,60–4,63	70	3,60–3,64	50	2,75–2,77	30	1,75–1,79	10	0,55–0,60
89	4,55–4,59	69	3,55–3,59	49	2,70–2,74	29	1,69–1,74	9	0,49–0,54
88	4,50–4,54	68	3,50–3,54	48	2,65–2,69	28	1,63–1,68	8	0,43–0,48
87	4,45–4,49	67	3,45–3,49	47	2,60–2,64	27	1,57–1,62	7	0,37–0,42
86	4,40–4,44	66	3,40–3,44	46	2,55–2,59	26	1,51–1,56	6	0,31–0,36
85	4,35–4,39	65	3,35–3,39	45	2,50–2,54	25	1,45–1,50	5	0,25–0,30
84	4,30–4,34	64	3,30–3,34	44	2,45–2,49	24	1,39–1,44	4	0,19–0,24
83	4,25–4,29	63	3,25–3,29	43	2,40–2,44	23	1,33–1,38	3	0,13–0,18
82	4,20–4,24	62	3,20–3,24	42	2,35–2,39	22	1,27–1,32	2	0,07–0,12
81	4,15–4,19	61	3,15–3,19	41	2,30–2,34	21	1,21–1,26	1	0,01–0,06

За таблицею 4 визначають кількість балів за 100-бальною шкалою, яку множать на ваговий коефіцієнт – 0,7 і отримують кількість балів за поточний контроль. Кількість балів за поточний контроль округлюють до цілих.

8.3. Критерії оцінювання модульної контрольної роботи.

Оцінювання проміжного контролю здійснюється за шкалою від «0» до «30» – для дисциплін, викладання яких завершується заліком.

Загальна оцінка за модульну контрольну роботу є середнім арифметичним оцінок за кожне питання/завдання, яка переводиться за 100 бальною шкалою (табл. 4.) та множиться на коефіцієнт 0,3.

8.4. Критерії оцінювання під час підсумкового контролю.

Залік – це форма підсумкового контролю, що полягає в оцінюванні рівня опанування студентами навчального матеріалу виключно на підставі результатів виконання ними певних видів робіт, зазначених у робочій програмі навчальної дисципліни.

Оцінка за семестр з дисципліни, з якої передбачений залік, виставляється після закінчення її вивчення (до початку екзаменаційної сесії) за результатами поточного (ваговий коефіцієнт – 0,7) та проміжного (ваговий коефіцієнт – 0,3) контролю. При цьому обов'язкової присутності здобувачів вищої освіти під час заліку не передбачено.

Залік отримує здобувач вищої освіти, який виконав всі види роботи, визначені в робочій програмі навчальної дисципліни й має достатню кількість балів за поточний контроль (не менше 35 балів) та проміжний контроль (не менше 16 балів).

9. ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ЯКИХ ПЕРЕДБАЧАЄ НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА

Вказуються за потреби.

10. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основна:

1. Мірошниченко О.Ю., Ревуцька Н.В., Гончарова О.М. Управління ресурсами підприємства: Навчальний посібник. Київ: ТОВ «НВП «Інтерсервіс», 2014. 217 с.
2. Берсуцкий А.Я. Управление ресурсным потенциалом предприятия: модели и методы: монография Донецк: Юго-Восток, 2010. 186 с.
3. Катякало В.С. Эволюция теории стратегического управления. Монография. СПб.: Издат. дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2008. 548 с.
4. Новицький В.Є. Економічні ресурси цивілізаційного розвитку: Навч. посіб. Київ: НАУ, 2004. 268 с.
5. Сучасні концепції менеджменту: Навч. посібник / За ред. д-ра екон. наук, проф. Л.І. Федулової. Київ: Центр учбової літератури, 2007. 536 с.
6. Управління ресурсами підприємства: Навч. посіб./ Під ред. Ю.М. Воробйова, Б.І. Холода Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 288 с.

Додаткова:

7. Арзамасцев Н. Интеллектуальные ресурсы. Интеллектуальная собственность. Интеллектуальный капитал. М.: АНХ, 2001. – 424.
8. Базилевич В.Д., Ільїн В.В. Интеллектуальна власність: креативи метафізичного пошуку. Київ: Знання-Прес, 2008. – 687 с.
9. Бланк І.О. Фінансовий менеджмент: Навчальний посібник. Київ: Ельга, 2008. 724 с.
10. Буряк В. В. Классификация информационных ресурсов *Науч. тр. Донец. нац. техн. ун-та. Сер. : Экономическая.* 2004. Вып. 75. С. 21-29.

11. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник. Київ: Видавничий дім «Юридична книга», 2005. 358 с.

12. Качуровський, В. Є. Ресурсний потенціал підприємства: структура та ефективність
Родченко В. В. Комплексний підхід до стратегічного управління конкурентоспроможним потенціалом підприємства // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури. – К., 2003. – Вип. 10. – С. 228–234.

13. Ревенко Н. Г. Управління ресурсами промислових підприємств в умовах перехідного періоду: Монографія Київ: Ред. “ Бюл. Вищ. Атестац. Коміс. України”, 2000. 256с.

14. Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2004. 316 с.

15. Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни Київ: КНЕУ, 2005. 261с.

16. Хомяков В.І., Бакум І.В.. Управління потенціалом підприємства. – Черкаси : ЧДТУ, 2005. 323 с.

17. Шершньова З.Є. Стратегічне управління: Підручник Київ, 2006. 699 с.

**11. ДОПОВНЕННЯ ТА ЗМІНИ, ВНЕСЕНІ ДО РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ В 20__ / 20__
Н.Р.¹**

¹ Доповнення та зміни до робочої програми додаються на окремому аркуші, затверджуються на засіданні кафедри до початку навчального року