



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ІЗМАЇЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

СИЛАБУС
навчальної дисципліни

Управління потенціалом підприємства

1. Основна інформація про дисципліну

Тип дисципліни:	вибіркова	Форма навчання:	заочна
Освітній ступінь:	магістр		
Галузь знань:	07 Управління та адміністрування		
Спеціальність:	073 Менеджмент		
Освітня програма:	Менеджмент: адміністрування діяльності суб'єктів господарювання		
Рік навчання:	1	Семестр:	1, 2
Кількість кредитів (годин):	4 (120 год.: 4- лекції; 4- семінарські; 112 - самостійна робота)		
Мова викладання:	українська		

2. Інформація про викладача (викладачів)

ПІБ: Степанова Катерина Вячеславівна

Науковий ступінь, вчене звання, посада: доктор економічних наук, професор, професор кафедри управління підприємницькою та туристичною діяльністю

Кафедра: кафедра управління підприємницькою та туристичною діяльністю

Робочій e-mail: stepanova5@ukr.net

Години консультацій на кафедрі: вівторок, 14.40-16.00

3. Опис та мета дисципліни

Дисципліна «Управління потенціалом підприємства» призначена для поглиблення фахових компетентностей здобувачів вищої освіти за спеціальністю 073 менеджмент, але може бути цікавою та корисною й студентам інших спеціальностей.

Збільшення темпів економічного зростання національної економіки в значній мірі залежить від знань та вмінь фахівців щодо ефективного управління підприємницьким потенціалом підприємств.

Необхідність вивчення дисципліни визначається тим, що розвиток ринку вимагає істотних перетворень у системі підготовки кадрів для роботи в сучасних організаціях. Управління та використання потенціалу підприємства, його розвиток та оцінка потребують теоретичних знань та практичних навичок щодо формування потенціалу підприємства та його структурних складових, а також знань про закономірності, принципи і особливості формування, розвиток та конкурентоспроможність потенціалу сучасних підприємств як збалансованого інтегрованого утворення, методології й прикладного інструментарію оцінки його ринкової вартості, а також адаптування потенціалу підприємства до змін у зовнішньому середовищі і подолання можливих перешкод його розвитку.

Особливість дисципліни «Управління потенціалом підприємства» полягає у поєднанні основ теорії управління потенціалом підприємства (тема 1), оцінювання вартості бізнесу (тема 3), прикладних аспектів оцінювання потенціалу підприємства (тема 4), управління розвитком підприємства (тема 5).

Передумови для вивчення дисципліни. Теоретичною і методологічною базою вивчення дисципліни є: «Економіка підприємництва», «Економічне управління діяльністю суб'єктів господарювання».

Міждисциплінарні зв'язки вивчення дисципліни тісно повзано з навчальними дисциплінами: «Технологія адміністрування та інформаційно-комунікаційне забезпечення», «Економіка і організація інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств».

4. 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:

- Використання іноземних мов у професійній діяльності.
- Зрозуміле і недвозначне донесення власних висновків, а також знань та пояснень, що їх обґрунтовують, до фахівців і нефаківців, зокрема до осіб, які навчаються.

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, яке значною мірою є автономним та самостійним.

5. Структура дисципліни

Тема № 1. Основи теорії управління потенціалом підприємства

Перелік питань/завдань, що виносяться на обговорення/опрацювання	Рекомендовані джерела, допоміжні матеріали та ресурси
<p>Лекція (2 год.):</p> <p>1. Дослідження поняття «потенціал підприємства».</p> <p>Основні положення ресурсної теорії підприємства.</p> <p>2. Взаємозв'язок інституційної, ринкової та ресурсної концепції підприємства.</p> <p>3. Зв'язок економічних теорій з ресурсним підходом.</p> <p>4. Категорії, що використовуються в ресурсній концепції управління підприємством.</p> <p>5. Метод «динамічних здатностей».</p>	<p>1. Антошишина Н. І. Дослідження трансформації поняття «потенціал підприємства» з урахуванням історичного та сутнісного аспекту. <i>Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія «Економічні науки»</i>. 2016. № 1 (95). С. 75–86.</p> <p>2. Верхоглядова Н. І., Коваленко Є. В. Аналіз підходів до визначення сутності потенціалу підприємства. <i>Проблеми системного підходу в економіці</i>. 2016. Вип. 1. С. 26–32.</p> <p>3. Краснокутська Н. С. Управління потенціалом торговельного підприємства: монографія. Харків: Харків. держ. ун-т харчування та торгівлі, 2012. Вип. 1. С. 26–32.</p>
<p>Семінарське заняття (- год.): непередбачено робочою програмою навчальної дисципліни</p>	
<p>Завдання для самостійної роботи:</p> <p>1. Напрямки розвитку ресурсної теорії.</p> <p>2. Сутність категорії «потенціал» та підходи до її трактування.</p> <p>3. Класифікація потенціалу за різними ознаками.</p> <p>4. Процесний підхід до класифікації ресурсів підприємства.</p> <p>5. Поняття економічних ресурсів підприємства.</p> <p>6. Класифікація ресурсів як активів підприємства.</p> <p>7. Джерела утворення потенціалу підприємства та їх класифікація.</p> <p>8. Завдання управління потенціалом підприємства.</p> <p>9. Елементи управління потенціалом підприємства.</p> <p>10. Принципи системності та комплексності при формуванні та використанні потенціалу підприємства.</p> <p>11. Сутність системного підходу до управління потенціалом підприємства.</p>	<p>1. Євдокимов Ф. І., Мізіна О. В. Дослідження категорії «економічний потенціал промислового підприємства». <i>Наукові праці Донецького національного технічного університету</i>. Серія: економічна. 2004. Вип. 75. С. 54–59.</p> <p>2. Рзаєв Г. І. Економічний потенціал підприємства та теоретичне обґрунтування напрямів його оцінки. <i>Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки</i>. 2014. № 3 (3). С. 145–149.</p> <p>3. Касьянова Н. В., Солоха Д. В., Морева В. В., Белякова О. В., Балакай О. Б. Потенціал підприємства: формування та використання: підручник. Донецьк: Цифрова типографія, 2012. 257 с.</p> <p>4. Мірошніченко О.Ю., Ревуцька Н.В., Гончарова О.М. Управління ресурсами підприємства: навч. посібник. Київ: ТОВ «НВП «Інтерсервіс», 2014. 217 с.</p>

12. Етапи управління потенціалом підприємства.	
--	--

Тема № 2. Управління трудовим потенціалом підприємства та його оцінювання

Перелік питань/завдань, що виносяться на обговорення/опрацювання	Рекомендовані джерела, допоміжні матеріали та ресурси
<p>Лекція (2 год.):</p> <p>1.Визначення поняття «трудоий потенціал»: рівні прояву, види, характерні риси.</p> <p>2.Мета, цілі та завдання оцінки трудового потенціалу в господарській практиці.</p> <p>3.Трудоий потенціал працівника і характеристика окремих його складових.</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.Витратні методики вартісної оцінки трудового потенціалу та особливості їх практичного використання.</p> <p>7.Методика оцінки потенціалу за Н. В. Авдеєнком та В. А. Котловим: сутність, показники, переваги та недоліки.</p> <p>8. Методика оцінки трудового потенціалу на основі одиниці живої праці: показники та алгоритм розрахунку.</p>	<p>1.Ткаченко А.М., Бакута А.В. Управління трудовим потенціалом підприємства та підвищення ефективності його використання. <i>Вісник економічної науки України</i>. 2017. № 1 (32). С. 99–102.</p> <p>2. Корнієнко І.Г. Трудоий потенціал: економічна сутність та його оцінка/ <i>Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки</i>. 2013. Вип. 2. С. 30-35. URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei_2013_2_7</p> <p>3.Акулов М.Г. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 328 с.</p>
<p>Семінарське заняття (- год.): непередбачено робочою програмою навчальної дисципліни</p>	
<p>Завдання для самостійної роботи: Скласти конспект за питаннями (має бути представлений на семінарському занятті):</p> <p>1. Фактори, що визначають трудоий потенціал працівника. Методологічні основи визначення трудового потенціалу підприємства.</p> <p>2. Загальна логіка оцінки вартості трудового потенціалу.</p> <p>3. Методика оцінки потенціалу за Н. В. Авдеєнком та В. А. Котловим: сутність, показники, переваги та недоліки.</p> <p>4. Методики порівняльної оцінки потенціалу підприємства: анкетування, описовий метод, порівняння парами, рейтинговий метод, метод визначеного розподілу, оцінка за</p>	<p>1.Лазненко О.В. Сучасні проблеми оцінки трудового потенціалу підприємства. <i>Управління розвитком</i>. 2013. № 22. С. 33-35. URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_22_16</p> <p>2. Алиева П.Р. Факторы развития национального трудового потенциала. <i>Современные проблемы науки и образования</i>. 2014. URL: http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=14994</p> <p>3.Касьянова Н. В., Солоха Д. В., Морева В. В., Белякова О. В., Балакай О. Б. Потенціал підприємства: формування та використання: підручник. Донецьк: Цифрова типографія, 2012. 257 с.</p>

<p>вирішальною ситуацією, шкала спостереження за поведінкою, метод інтерв'ю, метод «360 градусів», тестування, моделі компетентності та ін.</p> <p>5. Коефіцієнтна методика оцінки трудового потенціалу підприємства: групи показників та алгоритм їх розрахунку.</p> <p>6. Результатна оцінка потенціалу управлінського та технологічного персоналу.</p>	
---	--

Тема № 3. Оцінювання вартості бізнесу

Перелік питань/завдань, що виносяться на обговорення/опрацювання	Рекомендовані джерела, допоміжні матеріали та ресурси
<p>Лекція (- год.): непередбачено робочою програмою навчальної дисципліни</p>	
<p>Семінарське заняття (2 год.):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Метод регулювання балансу. 2. Метод вартості заміщення. Метод ліквідаційної вартості. 3. Метод прямої капіталізації: ключові особливості та алгоритм визначення. 4. Метод дисконтування грошового потоку. Метод оцінки вартості бізнесу на основі опціонів. Метод економічного прибутку. 5. Метод мультиплікаторів: різновиди мультиплікаторів та їх використання в оціночній практиці. 6. Методика оцінки трудового потенціалу на основі одиниці живої праці: показники та алгоритм розрахунку. 	<p>1. Уколова О.О. Сучасні методичні підходи до оцінювання вартості підприємства. <i>Управління розвитком</i>. 2013. № 14(154). С. 147–150</p> <p>2. Уколова О. О. Сучасні методичні підходи до оцінки вартості підприємства. <i>Управління розвитком: зб. наук. пр. Випуск 14 (154)</i>. Харків: ХНЕУ, 2013. URL: http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/4167/pdf</p> <p>3. Оцінка бізнесу та нерухомості : навч. посіб./ за заг. ред. проф. В. Р. Кучеренко 2-ге вид., випр. та допов. Астропринт, 2013. 202 с</p>
<p>Завдання для самостійної роботи: Скласти конспект за наступними питаннями (має бути представлений на семінарському занятті):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Простий балансовий метод оцінки вартості бізнесу: алгоритм розрахунку та ключовий показник. 2. Метод чистих активів. 3. Методики накопичення активів. 4. Метод додаткових прибутків. 5. Метод галузевих співвідношень. 6. Метод аналогового продажу (ринку капіталу). 7. Основні методи аналізу бізнесу з метою оцінки його вартості. 8. Особливості оцінки гудвілу (репутації) підприємства: німецький метод, 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Бабій О.М., Малишко В.С., Пудичева Г.О. <i>Управління вартістю підприємства: навч. посіб.</i> Одеса: ОНЕУ, ротапринт, 2016. 207 с. 2. Ярошевич Н. Б. <i>Фінанси підприємств : навч. посіб.</i> Київ: Знання, 2012. 341 с. 3. Оцінка вартості банку при виборі його конкурентної та корпоративної стратегій: монографія / І. О. Губарева, Д. Д. Гонтар. Харків: Вид. «ІНЖЕК», 2016. 204 с.

швейцарський метод, англосаксонський метод, дисконтний метод, метод щорічного визначення, метод Грефа, комбінований метод оцінки.	
---	--

Тема № 4. Прикладні аспекти оцінювання потенціалу підприємства

Перелік питань/завдань, що виносяться на обговорення/опрацювання	Рекомендовані джерела, допоміжні матеріали та ресурси
Лекція (- год.): непередбачено робочою програмою навчальної дисципліни	
Семінарське заняття (2 год.): 1. Особливості оцінки потенціалу підприємства для моніторингу поточних можливостей. 2. Процедура оцінки. 3. Автоматизація розрахунків щодо моніторингу поточних можливостей і графоаналітики очікуваних результатів. 4. Оцінка підприємства при приватизації. 5. Сучасні особливості та нормативно-методична база приватизації вітчизняних підприємств. 6. Напрямки удосконалення приватизаційних механізмів в промисловості	1. Маршалок М. С. Потенціал і розвиток підприємства: навч. посібн. для самостійного вивчення дисципліни «Потенціал і розвиток підприємства» Київ, 2014. 322 с. 2. Цыбульская Э. И. Потенциал и развитие предприятия: пособие для студентов. Харьков: Изд-во НУА, 2013. 136 с. 3. Кулакова С. Ю. Потенціал і розвиток підприємства: навч. посіб. Полтава: ПолтНТУ імені Юрія Кондратюка, 2015. 214 с.
Завдання для самостійної роботи: 1. Оцінка потенціалу при проєктуванні стратегічних цілей підприємства. 2. Передумови та вибір альтернативних варіантів розвитку потенціалу підприємства. 3. Діагностика та оцінка перспективного вектору розвитку потенціалу підприємства. 4. Поняття вартості та її модифікації 5. Передумови проведення нормативної та експертної оцінки вартості земель. 6. Особливості господарського використання нематеріальних активів у діяльності сучасних підприємств. 7. Передумови та вибір альтернативних варіантів розвитку потенціалу підприємства. 8. Діагностика та оцінка перспективного вектору розвитку потенціалу підприємства. 9. Напрямки удосконалення приватизаційних механізмів в промисловості.	1. Грицуленко С.І. Потенціал і розвиток підприємства: навч. посіб. Одеса: ОНАЗ ім. О.С. Попова, 2014. 99 с 2. Цыбульская Э. И. Потенциал и развитие предприятия: пособие для студентов. Харьков: Изд-во НУА, 2013. 136 с. Сабадирьова А.Л., Бабій О.М., Куклінова Т.В. Потенціал і розвиток підприємства: навч. посіб. Одеса: ОНЕУ, ротاپринт, 2013. 343 с.

--	--

Тема № 5. Управління розвитком підприємства: зміст, сучасні концепції та передумови

Перелік питань/завдань, що виносяться на обговорення/опрацювання	Рекомендовані джерела, допоміжні матеріали та ресурси
Лекція (- год.): непередбачено робочою програмою навчальної дисципліни	
Семінарське заняття (- год.): непередбачено робочою програмою навчальної дисципліни	
Завдання для самостійної роботи: 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. Реінжиніринг господарського розвитку підприємств.	<p>1. Теорія та практика управління економічним розвитком підприємства: монографія: / за ред. д-ра екон. наук, проф. О. В. Кендюхова; Всеукр. спілка вчен.-економістів, Донец. нац. техн. ун-т. – Донецьк: ДВНЗ "ДонНТУ", 2013. 343 с.</p> <p>2. Управління розвитком підприємства в інтеграційних умовах: колект. монографія / за зред. д-ра екон. наук, проф. Т. В. Гринько; Дніпропетр. нац. ун-т ім. Олеся Гончара. Дніпропетровськ: Біла К.О., 2014. 323 с.</p> <p>3. Колос І. В. Реінжиніринг бізнес-процесів торговельних підприємств: теоретичний аспект. Сталий розвиток економіки. 2012. № 5. С. 299.</p>

6. Політика курсу

Політика щодо відвідування навчальних занять

Згідно з «Положенням про порядок оцінювання рівня навчальних досягнень студентів в умовах ЄКТС в ІДГУ» студенти мають обов'язково бути присутніми на семінарських заняттях. Студент, який з поважних причин, підтверджених документально, не мав був

відсутній на семінарському занятті, має право на відпрацювання у двотижневий термін після повернення до навчання. Студент, який не використав надане йому право у встановлений термін або пропустив заняття без поважних причин, отримує за кожне пропущення заняття 0 балів. Студенти, які навчаються за індивідуальним графіком, мають в повному обсязі виконати додаткові індивідуальні завдання, попередньо узгодивши їх з викладачем. Присутність на модульній контрольній роботі є обов'язковою. У випадку відсутності студента на проміжному контролі з поважної причини, підтвердженої документально, йому призначається інша дата складання модульної контрольної роботи.

Політика академічної доброчесності

Студенти мають дотримуватись правил академічної доброчесності відповідно до «Кодексу академічної доброчесності ІДГУ». Наявність академічного плагіату в студентських доповідях є підставою для виставлення негативної оцінки. Списування студентів під час проведення модульної контрольної роботи є підставою для дострокового припинення її складання та виставлення негативної оцінки.

7. Проміжний і підсумковий контроль

Форма проміжного контролю

Зразок модульної контрольної роботи

1. Теоретичне питання. Мета, цілі та завдання оцінки трудового потенціалу в господарській практиці

2. Задача. 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. Тести:

1. 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.

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 беззбиткову 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 беззбиткову 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 беззбиткову 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 беззбиткову 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 беззбиткову 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.

Форма підсумкового контролю залік

Залік виставляється на останньому семінарському занятті (результати поточного та проміжного контролю).

Перелік питань для самоконтролю:

1. Основні положення ресурсної теорії підприємства.
2. Категорії, що використовуються в ресурсній концепції управління підприємством.
3. Сутність категорії «потенціал» та підходи до її трактування.
4. Класифікація потенціалу за різними ознаками.
5. Завдання управління потенціалом підприємства.
6. Елементи управління потенціалом підприємства.
7. Принципи системності та комплексності при формуванні та використанні потенціалу підприємства.
8. Сутність системного підходу до управління потенціалом підприємства.
9. Етапи управління потенціалом підприємства.
10. Визначення поняття «трудова потенція»: рівні прояву, види, характерні риси.
11. Одиниці виміру вартості трудового потенціалу підприємства, їх використання в прикладному аналізі.
12. Трудова потенція працівника і характеристика окремих його складових. Фактори, що визначають трудову потенцію працівника.
13. Основні складові трудового потенціалу організації.
14. Теоретичні передумови побудови методик оцінки трудового потенціалу: сучасні підходи та моделі.
15. Загальна логіка оцінки вартості трудового потенціалу.
16. Витратні методики вартісної оцінки трудового потенціалу та особливості їх практичного використання.
17. Методика оцінки потенціалу за Н. В. Авдєєнком та В. А. Котловим: сутність, показники, переваги та недоліки.
18. Методика оцінки трудового потенціалу на основі одиниці живої праці: показники та алгоритм розрахунку.
19. Результатна оцінка потенціалу управлінського та технологічного персоналу.
20. Витратні методики вартісної оцінки трудового потенціалу та особливості їх практичного використання.
21. 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.
22. Простий балансовий метод оцінки вартості бізнесу: алгоритм розрахунку та

ключовий показник.

23. Метод прямої капіталізації: ключові особливості та алгоритм визначення
24. Метод мультиплікаторів: різновиди мультиплікаторів та їх використання в оціночній практиці.
25. Метод галузевих співвідношень.
26. Особливості оцінки потенціалу підприємства для моніторингу поточних можливостей. Процедура оцінки.
27. Автоматизація розрахунків щодо моніторингу поточних можливостей і графоаналітики очікуваних результатів.
28. Оцінка підприємства при приватизації.
29. Сучасні особливості та нормативно-методична база приватизації вітчизняних підприємств
30. Напрямки удосконалення приватизаційних механізмів в промисловості.
31. Оцінка потенціалу при проєктуванні стратегічних цілей підприємства.
32. Передумови та вибір альтернативних варіантів розвитку потенціалу підприємства.
33. Діагностика та оцінка перспективного вектору розвитку потенціалу підприємства.
34. Теоретичні основи управління розвитком підприємства: зміст, сучасні концепції та передумови.
35. Концептуальна модель оцінки потенціальних можливостей розвитку підприємства, її етапи.
36. Стратегії розвитку.
37. Управління технічним розвитком підприємства.
38. Основні етапи. Створення, освоєння нових і підвищення якості тих, що виготовляються, видів продукції.
39. Запровадження прогресивної технології, модернізація та автоматизація виробничих процесів.
40. Результати здійснення заходів технічного розвитку.
41. Організаційний розвиток підприємства: сучасні концепції.
42. Сутність і тенденції організаційного розвитку підприємств.
43. Основні риси підприємства майбутнього.
44. Еволюція організаційних структур управління підприємствами.
45. Нові організаційні типи підприємств.
46. Реінжиніринг господарського розвитку підприємств.
47. Реструктуризація підприємств як основа їх економічного зростання.
48. Бізнес-діагностика підприємств у процесі їх реструктуризації.

Тестові завдання:

Шкала Ансоффа використовується при:

- 5) оцінці ступеня нестабільності зовнішнього середовища;
 - 6) аналізі зовнішніх і внутрішніх факторів діяльності підприємства;
 - 7) виявленні зовнішніх погроз і внутрішніх можливостей діяльності підприємства;
 - 8) визначенні рівня конкурентної позиції підприємства.
2. Вибір тієї чи іншої системи стратегічного управління визначається:
- 5) кадровим потенціалом;
 - 6) ресурсами організаційної структури системи управління;
 - 7) характером інформації про зміни зовнішнього середовища;
 - 8) усі відповіді вірні.
3. Сила сигналу з зовнішнього середовища визначає:
- 5) сферу здійснюваних управлінських заходів;

- 6) вибір стратегії підприємства;
 - 7) темпи змін зовнішнього середовища;
 - 8) вибір стратегічних зон господарювання підприємства.
- 4.** Потенціал підприємства являє собою:
- 5) сукупність ресурсів підприємства;
 - 6) максимально можливий річний випуск продукції визначеної номенклатури;
 - 7) можливості підприємства при найбільш ефективному використанні ресурсів;
 - 8) характеристику розміру підприємства.
- 5.** Методика SWOT-аналізу заснована на:
- 5) виявленні зв'язку між сильними та слабкими сторонами, властивими організації, а також зовнішніми погрозами та можливостями;
 - 6) виявленні зовнішніх та внутрішніх чинників, що впливають на діяльність організації;
 - 7) визначенні конкурентоспроможності фірми;
 - 8) 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.** Реінжинірінг 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 проєктиву 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 проєкту 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) вусі 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 проєкту відносять:
- 1) сумісність проєкту 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.

8. Критерії оцінювання результатів навчання

Шкала та схема формування підсумкової оцінки

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

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

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

Підсумкова оцінка виставляється за результатами поточного та проміжного контролю. Під час поточного контролю оцінюються відповіді студента на семінарських заняттях та результати самостійної роботи. Нарахування балів за поточний контроль відбувається відповідно до «Положення про порядок оцінювання рівня навчальних досягнень студентів в умовах ЄКТС в ІДГУ» http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/06/polozhennja_pro_porjadok-ocinjuvannja-rivnja-navchalnyh-dosjahren-zi-zminamy.pdf

Максимальна кількість балів	70 балів (поточний контроль) – середньозважений бал оцінок за відповіді на семінарських заняттях та виконання індивідуальних завдань, який переводиться у 100-бальну шкалу з ваговим коефіцієнтом 0,7	30 балів (проміжний контроль) – за результатами виконання модульної контрольної роботи
Мінімальний пороговий рівень	35 балів (поточний контроль)	16 балів (проміжний контроль)

Критерії оцінювання під час аудиторних занять

Досягнення студентів на семінарських заняттях, а також виконані ними індивідуальна та самостійна роботи оцінюються за шкалою від «0» до «5».

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.

Критерії оцінювання індивідуальних завдань

Максимальна кількість балів за виконання будь-якого з видів індивідуальних завдань складає 5 балів.

Критеріями оцінювання доповіді (реферату) здійснюється за такими критеріями: самостійність та оригінальність дослідження, виконання поставлених автором завдань, здатність здійснювати узагальнення на основі опрацювання теоретичного матеріалу та відсутність помилок при оформленні цитування й посилань на джерела.

Критеріями розв'язання задач (ситуацій) знання методики здійснення розрахунків, вміння нестандартно підходити до розв'язання управлінських ситуацій та робити обґрунтовані висновки.

Індивідуальне завдання є обов'язковим для виконання та передбачає написання реферату на одну із запропонованих тем. Разом з тим у здобувач освіти може запропонувати свою тему у відповідності до особистих науково-дослідних інтересів та погодити її з викладачем. Також за бажанням студент може написати декілька рефератів протягом семестру для підвищення загальної оцінки за курс.

Окрім цього замість написання реферату можуть бути зараховано прослуховування курсів і у відповідності до тема навчальної дисципліни на платформах EdEra, Prometheus. Зарахування відбувається за наявності сертифікату про успішне проходження курсу.

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.

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 та множиться на коефіцієнт 0,3.

Викладач

(підпис)

Степанова К.В.

(ПІБ)

Затверджено на засіданні кафедри управління підприємницькою та туристичною діяльністю протокол № ____ від «__» _____ 20__ р.

Завідувач кафедри

(підпис)

Сорока Л.М.

(ПІБ)