

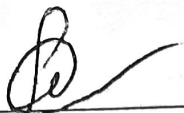
Міністерство освіти і науки України
Сумський національний аграрний університет
Факультет економіки і менеджменту
Кафедра менеджменту

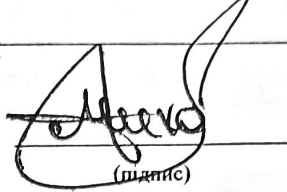
Робоча програма (силабус) освітнього компонента
Управління персоналом та інноваційний розвиток підприємств
статус - обов'язковий

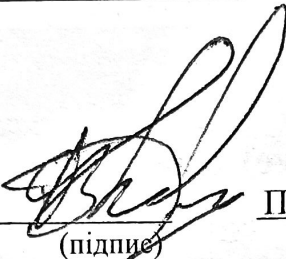
Реалізується в межах освітньої програми **Харчові технології**
(назва)

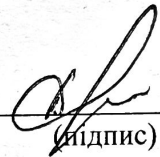
за спеціальністю **181 «Харчові технології»**
(шифр, назва)

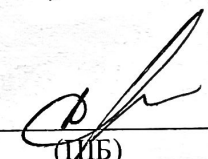
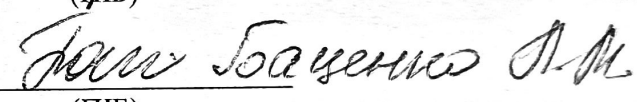
на другому (магістерському) рівні вищої освіти


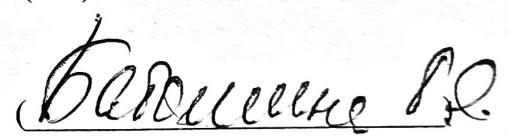
Розробник:  Турчіна С. Г., к.е.н., доцент, доцент кафедри
(підпис)

Розглянуто, схвалено та затверджено на засіданні кафедри менеджменту	протокол від « <u>02</u> » <u>06</u> 2021р. № <u>14</u>
	Завідувач кафедри <u></u> Михайлов А.М. (підпис)

Погоджено:
Гарант освітньої програми  Перцевой Ф.В.
(підпис) (ПІБ)

Декан факультету, де реалізується освітня програма  Мельник О.Ю.
(підпис) (ПІБ)

Рецензія на робочу програму (додається) надана:  Мельник О.Ю.
(ПІБ)
 Байченко А.М.
(ПІБ)

Методист відділу якості освіти, ліцензування та акредитації  
(підпис) (ПІБ)

Зареєстровано в електронній базі: дата: 10.08 - 2021 р.

Інформація про перегляд робочої програми (силабусу):

Навчальний рік, в якому вносяться зміни	Номер додатку до робочої програми з описом змін	Зміни розглянуто і схвалено		
		Дата та номер протоколу засідання кафедри	Завідувач кафедри	Гарант освітньої програми
2022-2023р.	Додаток 1	Протокол №13 від 14.06.22р.	А.О.Кеєв	

1. ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНІЙ КОМПОНЕНТ

1.	Назва ОК	Управління персоналом та інноваційний розвиток підприємств							
2.	Факультет/кафедра	Факультет економіки і менеджменту / кафедра менеджменту							
3.	Статус ОК	Обов'язковий							
4.	ОК може бути запропонований для)	Освітньо-професійна програма «Харчові технології» за спеціальністю 181 «Харчові технології»							
5.	Рівень НРК	Другий (магістерський) рівень вищої освіти							
6.	Семестр та тривалість вивчення	Денна/Заочне 1 семестр, 18 тиждень / 1 семестр, 18 тижнів							
7.	Кількість кредитів ЄКТС	5							
8.	Загальний обсяг годин та їх розподіл	Контактна робота(заняття)						Самостійна робота	
		Лекційні		Практичні /семінарські		Лабораторні			
		Денна 14	Заоч 2	Денна 46	Заоч. -	Денна -	Заоч. -	Денна 90	Заоч. 148
9.	Мова навчання	Державна (українська)							
10.	Викладач/Координатор освітнього компонента	Турчина Світлана Григорівна, к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту							
11.1	Контактна інформація	styrchina68@gmail.com ; ауд. 303 - е							
11.	Загальний опис освітнього компонента	Дисципліна «Управління персоналом та інноваційний розвиток підприємств» є важливою при підготовці фахівців зі спеціальності 181«Харчові технології» та займає суттєве місце в його майбутній практичній діяльності. Перший модуль охоплює всі тематичні блоки, які є необхідними для формування у здобувачів сучасного управлінського мислення і системи спеціальних знань про базові поняття щодо фундаментальних основ управління персоналом підприємства. Другий модуль «Інноваційний розвиток підприємств» спрямований на формування у здобувачів магістерського рівня знань з основних проблем інновацій у харчовій промисловості та шляхів їх вирішення.							
12.	Мета освітнього компонента	Мета полягає у формуванні знань та вмінь у майбутніх фахівців щодо управління персоналом в підприємствах харчової промисловості, застосування методів та сучасних технологій при управлінні персоналом, здійснення робіт по добору, найму, навчанню, підвищенню кваліфікації та оцінці персоналу, а також спрямована на формування цілісних уявлень про типи інновацій та засоби впровадження сучасних інноваційних технологій на підприємствах харчової промисловості. Окрема увага приділяється розробці інноваційного проекту, що є основою для подальшого дипломного проектування.							
13.	Передумови вивчення ОК, зв'язок з іншими освітніми компонентами ОП	Особливі умови відсутні							
14.	Політика академічної доброчесності	Відповідно до Кодексу академічної доброчесності Сумського НАУ, академічна доброчесність – це сукупність принципів, правил поведінки учасників освітнього процесу, спрямованих на формування самостійної і відповідальної особистості, спроможної вирішувати завдання відповідно до освітнього рівня з дотриманням норм права та							

		<p>суспільної моралі.</p> <p>Дотримання академічної доброчесності здобувачами вищої освіти передбачає самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного та підсумкового контролю, результатів навчання. Очікується, що здобувачі вищої освіти будуть дотримуватися принципів академічної доброчесності, усвідомлюючи наслідки її порушення, що визначається нормативними документами Сумського національного аграрного університету, зокрема Кодексу академічної доброчесності, Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в Сумському НАУ (повний перелік нормативних документів розміщений на сайті університету https://snau.edu.ua/viddil-zabezpechennya-yakosti-osviti/zabezpechennya-yakosti-osviti/akademichna-dobrochesnist/).</p> <p>За порушення академічної доброчесності здобувачі вищої освіти можуть бути притягнені до такої академічної відповідальності, а саме:</p> <ul style="list-style-type: none"> – академічне шахрайство (користування телефоном при написанні письмових робіт) призведе до повторної задачі роботи; – списування - від першого попередження до анулювання роботи; – плагіат призведе до анулювання роботи
15.	Посилання на курс у системі Moodle	https://cdn.snau.edu.ua/moodle/course/view.php?id=4303

2. РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ЗА ОСВІТНІМ КОМПОНЕНТОМ ТА ЇХ ЗВ'ЯЗОК З ПРОГРАМНИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ НАВЧАННЯ

Результати навчання за ОК: Після вивчення освітнього компонента студент очікувано буде здатен...»	Програмні результати навчання, на досягнення яких спрямований ОК (зазначити номер згідно з нумерацією, наведеною в ОП) ¹			Як оцінюється РНД
	ПРН ₆	ПРН ₁₂	ПРН ₁₃	
ДРН 1. Розуміти предметну область, використовуючи теоретичну базу та знання механізмів системи управління персоналом. Обґрунтувати інноваційні підходи щодо використання ресурсного потенціалу, планувати та забезпечувати результативність формування та використання інноваційного потенціалу господарюючого суб'єкта		x		Тест множинного вибору
ДРН 2. Передбачати тенденції майбутніх змін, вчасно і адекватно реагувати на постійні зміни зовнішнього середовища та вести діяльність, спрямовану на отримання прибутку, максимально використовуючи сучасні інноваційні форми та методи господарської		x		Індивідуальне розрахунково-аналітичне завдання

¹ Має відповідати Матриці забезпечення програмних результатів навчання відповідними компонентами освітньої програми, зазначається для обов'язкових освітніх компонентів ОП I та II рівня, для усіх (обов'язкових та вибіркових ОК) ОП III

діяльності.				
ДРН 3. Планувати та моделювати технологічний процес виробництва інноваційних технологій харчової продукції у ресторанному господарстві; розраховувати витрати сировини, виробничі втрати та рецептури на нову продукцію, розробляти умови та технологічні регламенти виробництва.	x			Індивідуальне завдання, проект
ДРН 4. Здатність розв'язувати складні задачі і вирішувати проблеми при впровадженні нових та удосконаленні існуючих технологій виробництва харчової продукції в підприємствах харчової промисловості та в закладах ресторанного господарства.			x	Індивідуальне завдання

3. ЗМІСТ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА (ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ)

Тема. Перелік питань, що будуть розглянуті в межах теми	Розподіл в межах загального бюджету часу						Рекомендован алітература
	Аудиторна робота				Самостійн а робота		
	Лк		П.з / семін. з				
	ден.	заочн.	ден.	заочн.	ден.	заочн.	
Тема 1. <i>Теоретичні основи управління персоналом</i> 1. Поняття об'єкту кадрової роботи в організації 2. Завдання та функції кадрових служб 3. Основні етапи управління персоналом в організаціях	2	2	2	-	6	12	2, 3, 4, 5, 9, 10, 21, 22, 23, 24
Тема 2. <i>Правові аспекти управління персоналом</i> 1. Правові основи розірвання трудових відносин 2. Підстави для розторгнення трудового договору 3. Поняття робочого часу та його характеристика 4. Оплата праці робочого часу 5. Основні форми та моделі оплати праці	2	-	4	-	8	12	2, 3, 4, 5, 9, 10, 15, 17, 23, 24
Тема 3. <i>Періодична оцінка персоналу та атестація кадрів</i> 1. Сутність та завдання оцінки персоналу 2. Критерії оцінки діяльності персоналу, кількісні та якісні показники оцінки. 3. Моделі робочих місць кадрів	2	-	4	-	8	12	2, 3, 4, 5, 9, 10, 15, 16, 17

<p>управління</p> <p>4. Методичні підходи до оцінки персоналу</p> <p>5. Нормативно-правове та документальне забезпечення атестації</p> <p>6. Організація проведення атестації</p>							
<p>Тема 4. <i>Розвиток та навчання персоналу</i></p> <p>1. Короткострокові курси, стажування, аспірантура, докторантура</p> <p>2. Перепідготовка кадрів</p> <p>3. Організаційне та методичне забезпечення навчання персоналу</p> <p>4. Фінансування та інвестування розвитку персоналу організацій</p> <p>5. Мотивація безперервного навчання персоналу</p> <p>6. Державні програми людського розвитку</p>	-	-	4	-	8	14	3, 4, 5, 9, 12, 15, 16, 17, 18, 19
<p>Тема 5. <i>Управління діловою кар'єрою</i></p> <p>1. Планування та розвиток кар'єри</p> <p>2. Система професійного переміщення персоналу</p> <p>3. Плани та форми професійних переміщень</p> <p>4. Управління діловою кар'єрою працівників</p>	-	-	4	-	6	12	2, 3, 4, 5, 9, 10, 15, 17, 23, 24
<p>Тема 6. <i>Управління плинністю персоналу та трудовою дисципліною</i></p> <p>1. Сутність та наслідки плинності персоналу</p> <p>2. Оцінка та показники плинності кадрів. Основні причини та мотиви плинності персоналу</p> <p>3. Фактори управління плинністю</p> <p>4. Внутрішні та зовнішні чинники зниження рівня плинності персоналу в організаціях</p> <p>5. Поняття трудової дисципліни.</p> <p>6. Основні фактори формування</p>	2	-	4	-	8	14	2, 3, 4, 5, 9, 15, 16, 17, 18, 19

дисципліни. Організація управління трудовою дисципліною. 7. Досвід управління плинністю кадрів та трудовою дисципліною за кордоном							
Тема 7. <i>Інновації і циклічність економічного розвитку</i> 1. Циклічність розвитку. 2. Теорія довгих хвиль М. Д. Кондратьєва. 3. Класична теорія нововведень. 4. Неокласична теорія нововведень. 5. Теорія прискорення. 6. Соціально-психологічна модель.	2	-	4	-	8	12	1, 6, 7, 8, 11, 14, 20, 29
Тема 8. <i>Ключові поняття інноваційного розвитку</i> 1. Сутність інновацій 2. Класифікація інновацій Й. Шумпетера 3. Класифікація інновацій 4. Концепція та етапи життєвого циклу інновацій 5. Фундаментальні і прикладні дослідження	2	-	4	-	8	12	6, 7, 8, 11, 14, 20, 28
Тема 9. <i>Вимірювання рівня інноваційного розвитку та чинники його формування</i> 1. Класифікація чинників інноваційного розвитку підприємства 2. Групи факторів інноваційного розвитку підприємств 3. Різновиди ефектів інноваційної діяльності 4. Показники рівня інноваційного розвитку на макроекономічному рівні 5. Методи вимірювання рівня інноваційного розвитку 6. Інформаційні ресурси для оцінки рівня інноваційного розвитку	-	-	4	-	8	12	1, 7, 8, 11, 12, 28, 29
Тема 10. <i>Маркетинг інновацій</i> 1. Управління підприємством на засадах концепції інноваційного маркетингу 2. Використання процедури маркетингового тестування	-	-	4	-	8	12	1, 6, 7, 8, 11, 14, 20, 29

<p>для підвищення рівня ринкової адекватності інноваційних товарів</p> <p>3. Комунікації в системі управління підприємством: інноваційні аспекти</p> <p>4. Теоретичні засади формування маркетингових каналів для просування інноваційної продукції на ринок</p> <p>5. Управління просуванням промислової інноваційної продукції на основі прогнозування поведінкової реакції підприємств-споживачів</p>							
<p>Тема 11. <i>Стратегії та бізнес-моделі інноваційного розвитку підприємства</i></p> <p>1. Поняття та особливості інноваційної стратегії</p> <p>2. Типи інноваційних стратегій.</p> <p>3. Розроблення і обґрунтування інноваційної стратегії</p> <p>4. Процес розроблення нового продукту.</p> <p>5. Стратегічне планування як елемент стратегічного управління та метод реалізації інноваційної стратегії</p>	2	-	4	-	8	12	1, 6, 7, 8, 11, 12, 14, 20
<p>Тема 12. <i>Інноваційний потенціал підприємства</i></p> <p>1. Поняття інноваційного потенціалу</p> <p>2. Оцінка інтелектуальної складової</p> <p>3. Оцінка інформаційної складової</p> <p>4. Концептуальна схема управління інноваційним потенціалом</p>	-	-	4	-	6	12	1, 6, 7, 8, 11, 13, 14, 28
Всього	14	2	46	-	90	148	

4. МЕТОДИ ВИКЛАДАННЯ ТА НАВЧАННЯ

ДРН	Методи викладання (робота, що буде проведена викладачем <u>під час аудиторних занять, консультацій</u>)	Кількість годин	Методи навчання (які види навчальної діяльності має виконати <u>студент самостійно</u>)	Кількість годин
ДРН 1. Розуміти предметну область, використовуючи теоретичну базу та знання механізмів системи управління персоналом. Обґрунтовувати інноваційні підходи щодо використання ресурсного потенціалу, планувати та забезпечувати результативність інноваційного розвитку.	Проблемна лекція, тематична дискусія, «круглий стіл», «мозгова атака». аналіз конкретних виробничих ситуацій, рішення ситуативних задач.	15/1	Самостійна робота з підручником, виконання індивідуальних завдань, підготовка презентацій	22/37
ДРН 2. Передбачати тенденції майбутніх змін, вчасно і адекватно реагувати на постійні зміни зовнішнього середовища та вести діяльність, спрямовану на отримання прибутку, максимально використовуючи сучасні інноваційні форми та методи господарської діяльності.	Проблемна лекція, тематична дискусія, аналіз конкретних ситуацій (Case-study)	15/-	Самостійна робота з підручником, виконання індивідуальних завдань, підготовка презентацій	22/37
ДРН 3. Планувати та моделювати технологічний процес виробництва інноваційних технологій харчової продукції у ресторанному господарстві; розраховувати витрати сировини, виробничі втрати та рецептури на нову продукцію, розробляти умови та технологічні регламенти виробництва.	Проблемна лекція, тематична дискусія, аналіз конкретних ситуацій (Case-study)	15/1	Самостійна робота з підручником, виконання індивідуальних завдань	23/37
ДРН 4. Здатність розв'язувати складні задачі і вирішувати проблеми при впровадженні нових та удосконаленні існуючих технологій виробництва харчової продукції в підприємствах харчової промисловості та в закладах ресторанного господарства.	Проблемна лекція, тематична дискусія, аналіз конкретних ситуацій (Case-study)	15/-	Самостійна робота з підручником, виконання індивідуальних завдань	23/ 37

5. ОЦІНЮВАННЯ ЗА ОСВІТНІМ КОМПОНЕНТОМ

5.1. Сумативне оцінювання

5.1.1. Для оцінювання очікуваних результатів навчання передбачено

№	Методи сумативного оцінювання	Бали / Вага у загальній оцінці	Дата складання
1	Презентація	5 балів /5%	Протягом семестру
2	Модуль 1 – тест множинного вибору	25 балів /25 %	За затвердженим графіком
3	Модуль 2 – тест множинного вибору	25 балів /25 %	За затвердженим графіком
4	Проміжна атестація - тест множинного вибору	15 балів /15 %	За затвердженим графіком
5	Самостійна робота - виконання індивідуального завдання	15 балів /15 %	За затвердженим графіком
6	Проект	15 балів /15 %	На 17 тижні

5.1.2. Критерії оцінювання

Компонент	Незадовільно	Задовільно	Добре	Відмінно
	<i><1 балу</i>	<i>1-2 бали</i>	<i>3-4 бали</i>	<i>5 балів</i>
Презентація	Завдання не виконано	Завдання виконано в обсязі до 5 робочих слайдів за навчальними матеріалами, окремі складові(назви елементів, висновки) відсутні	Виконано усі вимоги до завдання, але відсутні власні висновки	Виконано усі вимоги завдання, продемонстровано, креативність, наведені власні висновки та пропозиції
Тест множинного вибору	<i><10 балів</i>	<i>10-14 балів</i>	<i>15-20 балів</i>	<i>21-25 балів</i>
	Менше 60 % правильних відповідей	60 % - 74 % правильних відповідей	75 % - 89 % правильних відповідей	90-100 % правильних відповідей
Тест множинного вибору	<i><10 балів</i>	<i>10-14 балів</i>	<i>15-20 балів</i>	<i>21-25 балів</i>
	Менше 60 % правильних відповідей	60 % - 74 % правильних відповідей	75 % - 89 % правильних відповідей	90-100 % правильних відповідей
Проміжна	<i><9 балів</i>	<i>9 – 10 балів</i>	<i>11- 13 балів</i>	<i>14 – 15 балів</i>

атестація - тест множинного вибору	Менше 60 % правильних відповідей	60 % - 74 % правильних відповідей	75 % - 89 % правильних відповідей	90-100 % правильних відповідей
Самостійна робота - виконання індивідуального завдання	<9 балів	9 – 10 балів	11- 13 балів	14 – 15 балів
	Завдання не виконано (методика та відповіді неправильні)	Хід виконання вірний, але наявні суттєві помилки, відповіді, в основному неправильні	Завдання виконано, але існують несуттєві помилки	Завдання повністю виконано. Помилки відсутні
Проект (підготовка, презентація, захист)	<9 балів	9 – 10 балів	11- 13 балів	14 – 15 балів
	Не вирішуються основні числові задачі	Вирішувати основні числові задачі, використовуючи відповідні методи	Вирішувати низку числових задач, використовуючи відповідні методи	Вирішувати складні числові проблеми, використовуючи відповідні методи.

5.2. Формативне оцінювання:

Для оцінювання поточного прогресу у навчанні та розуміння напрямів подальшого удосконалення передбачено

№	Елементи формативного оцінювання	Дата
1	Тестування в Google Forms	На кожному практичному занятті (вступний контроль)
2	Самооцінка знань в програмі Mentimeter	По закінченню кожної теми
3	Виконання завдань за допомогою додатку Microsoft Excel	Під час виконання практичних завдань
4	Усний зворотній зв'язок від викладача на письмове опитування поточного контролю	Протягом 9 та 17 тижня
5	Усний зворотний зв'язок від викладача та студентів щодо виконання індивідуального завдання	Протягом 16 тижня
6	Усний зворотний зв'язок від викладача та студентів після презентації	Під час виконання завдання

5.3. Шкала оцінювання (підсумкова) – загальноприйнята для університету:

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка за національною шкалою (при заліку)
90 – 100	зараховано
82-89	
75-81	
69-74	
60-68	
35-59	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

6. НАВЧАЛЬНІ РЕСУРСИ (ЛІТЕРАТУРА)

6.1. Основні джерела

6.1.1. Підручники, посібники

1. Андрушків Б. М., Мельник Л. М. Прикладні аспекти ринку інновацій. Навч. посіб. Тернопіль: ФОП Паляниця В. А., 2015. 108 с.
2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник. Київ. Центр учбової літератури. 2011. 417 с.
3. Данюк В.М., Колот А.М., Суков Г.С. та ін Управління персоналом: підручник 2-ге видання. Київ. КНЕУ. 2016. 666с.
4. Дяків О.П., Островерхов В. М. Управління персоналом: навчально - методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль. ТНЕУ, 2018. 288 с.
5. В.М. Селютін, Л. М. Яцун Управління персоналом. Навч.посібник. Харків. ХДУХТ. 2018. 145с.
6. Захарченко В. І., Корсікова Н. М., Меркулов М. М. Інноваційний менеджмент: теорія і практика в умовах трансформації економіки. Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2018. – 448 с
7. Микитюк П. П. Інноваційний розвиток підприємства : навч. посіб. Тернопіль : ПП «Принтер Інформ», 2015. 224 с.
8. Управління інноваціями : навч. посіб. / О. І. Гуторов та ін. 2-ге вид. доп. Харків : «Діса плюс», 2016. 266 с.

9. Яцун Л.М, Селютін, В. М. Ольшанський О. В. Управління персоналом. Навч. посіб. Харків. ХДУХТ, 2016. 416 с.

6.1.2. Методичне забезпечення

10. Стоянець Н.В. Управління розвитком персоналу: навчально-методичний комплекс для студентів 1-го курсу ОС «Магістр» спеціальності 181 «Харчові технології» (за освітніми програмами «Технології харчування», «Технологія зберігання, консервування та переробки м'яса», «Технологія зберігання, консервування та переробки молока» денної та заочної форми навчання. Суми: Сумський національний аграрний університет, 2020р. с.143

11. Михайлова Л.І., Гуторов О.І., Турчіна С.Г., Шарко І.О. Інноваційний менеджмент: навчальний посібник. Вид. 2-ге, доп. Київ: Центр учбової літератури, 2015. – 234 с.

12. Михайлова Л.І., Гуторов О.І., Турчіна С.Г., Шарко І.О., Киричок О.В. Управління інноваціями: навчальний посібник – Вид. 2-ге, доп. – Харків: «Діса плюс», 2016. – 266 с.

13. Стоянець Н.В., Турчіна С.Г. Інтелектуальна власність: навчальний посібник. Суми. 2020. 230с.

6.1.3. Інші джерела

14. Гук О. В., Колосовська В. В. Формування інноваційної політики підприємства. Глобальні і національні проблеми економіки. 2015. Вип. 8. С. 440 – 442.

15. Кайлюк Є. М. Фесенко Г. Психологія управління: навч. посіб. 2-ге вид., виправл. й доповн.; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. 2-ге вид. перероб. та доп.– Х. : ХНАМГ, 2014. 202 с.

16. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: Монографія. К.: Центр учбової літератури. 2014.428 с.

17. Магура М. І. Організація навчання персоналу компанії М.: Бізнес-школа Інтел-Синтез, 2012. 192 с.

18. Магура М.І. Оцінка роботи персоналу: практичний посібник для керівників різного рівня та фахівців кадрових служб М.: Бізнес-школа Інтел-Синтез, 2014. - 144с.

19. Маркова С. В. Управління персоналом: навчально-методичний посібник для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» Запоріжжя: ЗНУ, 2013. 80 с.

20. Шавшин О. С. Стратегія інноваційного розвитку підприємства. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». 2017. № 3 (2). С. 167 – 171.

6.2. Додаткові джерела

21. Бібліотека ім. В.І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/>
22. Електронна бібліотека. URL: <http://lib.meta.ua/>
23. Студентська електронна бібліотека URL: <http://www.lib.ua-ru.net/>
24. Нормативно-правова база України URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/>
25. Офіційний сайт Державної служби зайнятості.: <http://www.dcz.gov.ua>.
26. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України.: <http://www.mlsp.gov.ua>.
27. Офіційний сайт Федерації профспілок України. – <http://www.fpsu.org.ua>.
28. Hrynkevych O. S., Sorochak O. Z., Kvak S. A. Innovative activity of Ukrainian enterprises and potential of cross-border cooperation in the development of economic security. Security of the XXI century: national and geopolitical aspects. Issue 2 : collective monograph / in edition I. Markina. Prague. Nemoros s.r.o. 2020. Czech Republic. 392.
29. Sorochak O, Kvak S. The model for selection of innovation and investment strategy of machine-building enterprises: practical aspect. Marketing and management of innovations 2020. №2. P. 68–84

Рецензія на робочу програму (силабус) ОК _____
 Розроблену викладачем кафедри менеджменту Турчіною С.Г.

Параметр, за яким оцінюється робоча програма (силабус) освітнього компонента гарантом або членом проєктної групи	Так	Ні	Коментар
Результати навчання за освітнім компонентом (ДРН) відповідають НРК			
Результати навчання за освітнім компонентом (ДРН) відповідають передбаченим ПРН (для обов'язкових ОК)			
Результати навчання за освітнім компонентом дають можливість виміряти та оцінити рівень їх досягнення			

Член проєктної групи ОП _____
 (назва) _____ (ПІБ) _____ (підпис)

Параметр, за яким оцінюється робоча програма (силабус) освітнього компонента викладачем відповідної кафедри	Так	Ні	Коментар
Загальна інформація про освітній компонент є достатньою			
Результати навчання за освітнім компонентом (ДРН) відповідають НРК			
Результати навчання за освітнім компонентом (ДРН) дають можливість виміряти та оцінити рівень їх досягнення			
Результати навчання (ДРН) стосуються компетентностей студентів, а не змісту дисципліни (містять знання, уміння, навички, а не теми навчальної програми дисципліни)			
Зміст ОК сформовано відповідно до структурно-логічної схеми			
Навчальна активність (методи викладання та навчання) дає змогу студентам досягти очікуваних результатів навчання (ДРН)			
Освітній компонент передбачає навчання через дослідження, що є доцільним та достатнім для відповідного рівня вищої освіти			
Стратегія оцінювання в межах освітнього компонента відповідає політиці Університету/факультету			
Передбачені методи оцінювання дозволяють оцінити ступінь досягнення результатів навчання за освітнім компонентом			
Навантаження студентів є адекватним обсягу освітнього компонента			
Рекомендовані навчальні ресурси є достатніми для досягнення результатів навчання (ДРН)			
Література є актуальною			
Перелік навчальних ресурсів містить необхідні для досягнення ДРН програмні продукти			

Рецензент (викладач кафедри) _____
 (назва) _____ (посада, ПІБ) _____ (підпис)

6. НАВЧАЛЬНІ РЕСУРСИ (ЛІТЕРАТУРА)

6.2. Основні джерела

6.2.1. Підручники, посібники

1. Гуторов О.І., Михайлова Л. І., Шарко І.О., Турчіна С.Г., Киричок О.В. Управління інноваціями: навч. посібник. Вид. 2-ге, доп. Харків: «Діса плюс», 2016. 266 с.3. Данюк В.М., Колот А.М., Суков Г.С. та ін Управління персоналом: підручник 2-ге видання. Київ. КНЕУ. 2016. 666с.
2. Дяків О.П., Островерхов В. М. Управління персоналом: навчально - методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль. ТНЕУ, 2018. 288 с.
3. Захарченко В. І., Корсікова Н. М., Меркулов М. М. Інноваційний менеджмент: теорія і практика в умовах трансформації економіки. Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2018. 448 с
4. Інноваційний менеджмент: підручник/ П. П. Микитюк [та ін.]; за ред. д-ра екон. наук, проф. П. П. Микитюка; Тернопіл. нац. екон. ун-т. Тернопіль: ТНЕУ: Економічна думка, 2019. 517 с.
5. Інноваційний розвиток підприємства: навч. посіб./ Пугач А.М., Демчук Н.І., Довгаль О.В., Крючко Л.С., Тягло Н.В. ФОП Швець В.М., 2018. 348с.
6. Михайлова Л.І., Гуторов О.І., Турчіна С.Г., Шарко І.О. Інноваційний менеджмент: навч.посібник. Вид.2-ге, доп. Київ: Центр учбової літератури, 2015. 234 с.
7. Селютін В.М., Яцун Л. М. Управління персоналом. Навч.посібник. Харків. ХДУХТ. 2018. 145с.
8. Яцун Л.М, Селютін, В. М. Ольшанський О. В. Управління персоналом. Навч. посіб. Харків. ХДУХТ, 2016. 416 с.

6.2.2. Методичне забезпечення

9. Турчіна С.Г. Управління персоналом та інноваційний розвиток підприємств. Конспект лекцій для студентів спеціальності: 181 «Харчові технології» освітнього ступеня «магістр» денної та заочної форми. Суми: СНАУ. 2021р. 83 с.
10. Турчіна С.Г. Управління персоналом та інноваційний розвиток підприємств. Методичні вказівки до проведення практичних занять для студентів спеціальності: 181 «Харчові технології» освітнього ступеня «магістр» денної та заочної форми навчання. Суми: СНАУ, 2021р. 66 с.

11. Турчіна С.Г. Управління персоналом та інноваційний розвиток підприємств. Методичні вказівки до самостійної роботи та виконання індивідуальних завдань для студентів спеціальності 181 «Харчові технології» освітнього ступеня «магістр» денної та заочної форми навчання Суми, 2022 р. 45 с.

6.1.4. Інші джерела

12. Гук О. В., Колосовська В. В. Формування інноваційної політики підприємства. Глобальні і національні проблеми економіки. 2015. Вип. 8. С. 440 – 442.

13. Кайлюк Є. М. Фесенко Г. Психологія управління: навч. посіб. 2-ге вид., виправл. й доповн.; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. 2-ге вид. перероб. та доп.– Х. : ХНАМГ, 2014. 202 с.

14. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: Монографія. К.: Центр учбової літератури. 2014. 428 с.

15. Магура М.І. Організація навчання персоналу компанії М.: Бізнес-школа Інтел-Синтез, 2012. 192 с.

16. Магура М.І. Оцінка роботи персоналу: практичний посібник для керівників різного рівня та фахівців кадрових служб М.: Бізнес-школа Інтел-Синтез, 2014. - 144с.

17. Маркова С.В. Управління персоналом: навчально-методичний посібник для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» Запоріжжя: ЗНУ, 2013. 80 с.

18. Про інноваційну діяльність: Закон України. ост. ред. від 26.07.2010 р..
URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

19. Про пріоритетні напрямки інноваційної діяльності: Закон України. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua>

20. Шавшин О. С. Стратегія інноваційного розвитку підприємства. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». 2017. № 3 (2). С. 167 – 171.

6.3. Додаткові джерела

21. Бібліотека ім. В.І. Вернадського. URL: <http://www.nbu.gov.ua/>

22. Електронна бібліотека. URL: <http://lib.meta.ua/>

23. Студентська електронна бібліотека URL: <http://www.lib.ua-ru.net/>

24. Нормативно-правова база України URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/>

25. Офіційний сайт Державної служби зайнятості.: <http://www.dcz.gov.ua>.

26. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України.: <http://www.mlsp.gov.ua>.

27. Офіційний сайт Федерації профспілок України. – <http://www.fpsu.org.ua>.
28. Hrynkevych O. S., Sorochak O. Z., Kvak S. A. Innovative activity of Ukrainian enterprises and potential of cross-border cooperation in the development of economic security. Security of the XXI century: national and geopolitical aspects. Issue 2 : collective monograph / in edition I. Markina. Prague. Nemoros s.r.o. 2020. Czech Republic. 392.
29. Sorochak O, Kvak S. The model for selection of innovation and investment strategy of machine-building enterprises: practical aspect. Marketing and management of innovations 2020. №2. P. 68–84