

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**



СИЛАБУС ОBOB'ЯЗKOBOTO OCBITHЬOTO KOППОНЕНТУ
«Психологія праці»

Мова навчання – *українська*

Шифр та найменування галузі знань **07 «Управління та адміністрування»**

Код та найменування спеціальності **073 «Менеджмент»**

Освітньо-професійна програма **Управління персоналом**

Ступінь вищої освіти **бакалавр**

Затверджено на засіданні

Методичної Ради зі спеціальності **073 Менеджмент**

« 02 » вересня 2024 р. протокол № 1

Реєстраційний номер в навчальному відділі

К 22-28/2024-25

1. Загальна інформація

Кафедра: [Менеджменту і логістики](#)

Викладач: Мунтян Ірина Володимирівна, кандидат
соціологічних наук, доцент

[Профайл](#)

Контакти:
Irina070885@gmail.com
+38096-661-60-50



Освітній компонент викладається на 2 курсі у 1 семестрі

Кількість: кредитів - 3, годин – 90 год

Аудиторні заняття, годин:	всього	лекції	практичні
денна	30	16	14
заочна	12	6	6
Самостійна робота, годин	Денна – 60		Заочна – 78

[Розклад занять](#)

2. Анотація освітнього компоненту

Освітній компонент (ОК) «Психологія праці»

Актуальність вивчення дисципліни «Психологія праці» обумовлена сучасними вимогами до ефективної роботи в колективі, що є важливим для досягнення успіху в різних сферах діяльності. Основними завданнями вивчення дисципліни «Психологія праці та управління» є оволодіння ґрунтовними знаннями з психології управління; сприяння формуванню вмінь і навичок ефективного використання методів і засобів, розроблених в психології управління для забезпечення успішного розв'язання керівниками різноманітних управлінських проблем; ознайомлення здобувачів з теоретичними уявленнями про психічні регулятори праці, психологічними ознаками праці та управління, з методами побудови теорії та емпіричними методами психології праці; навчання реалізовувати сучасні підходи до розуміння управління соціальними системами; навчання студентів використовувати одержані знання для забезпечення ефективної управлінської діяльності.

Освітній компонент «Психологія праці» базується на знаннях, отриманих здобувачем вищої освіти в результаті вивчення освітніх компонент «Етика ділового спілкування», «Психологія командотворення», «Теорія організації», «Філософія і психологія».

3. Мета освітнього компоненту

Мета освітнього компоненту – є розкриття змісту та особливостей психологічних аспектів управлінської діяльності, ознайомлення майбутніх фахівців з основними положеннями психології праці.

Основні завдання навчальної дисципліни:

Згідно з вимогами освітньої програми студенти повинні знати:

1. психологічну характеристику праці як одного з основних видів діяльності людини;
2. мотиви, що спонукають до трудової діяльності;
3. сучасний стан психологічних досліджень в галузі психології праці;
4. еоретико-методологічні основи психології управління, основні поняття психології управління, міждисциплінарні зв'язки, історію становлення та розвитку психології управління;
5. психологію управлінської діяльності, психологічні основи професіоналізму, морально-психологічні та соціокультурні засади управління, психологічний зміст функцій управління;

6. психологію особистості керівника, його професійно важливі якості та риси, характеристику стилів керівництва, психологію досягнення кар'єри;

7. психологію організації, феномени відповідальності та влади в організації, психологічні особливості командоутворення, особливості управління організацією у ситуації нововведення;

8. соціально-психологічні аспекти управління: психологію ділового спілкування, психологію конфлікту та формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації;

9. психологічні аспекти управління людськими ресурсами;

Внаслідок вивчення даного навчального курсу здобувач вищої освіти повинен вміти:

1. застосовувати теоретичні знання для розв'язання практичних проблем виробництва, профосвіти, соціально-професійного самовизначення молоді;

2. здійснювати практичне професіографування з метою раціоналізації праці, профдобору, профорієнтації та профнавчання;

3. проводити емпіричні дослідження для вивчення міграції робочих кадрів, динаміки працездатності, виробничого травматизму;

4. здійснювати розробки- рекомендації з удосконалення і підвищення ефективності роботи працівників як в індивідуальній, так і спільній діяльності;

5. аналізувати основні поняття та теоретичні положення психології управління;

6. демонструвати практичні навички ділового спілкування, адекватного сприймання і здійснення ефективного психологічного впливу на членів групи, подолання труднощів у сфері спільної діяльності, розв'язання конфліктів;

7. застосовувати методи психології управління в практичній діяльності, розробляти рекомендації щодо становлення і розвитку керівника, встановлювати ділові контакти;

8. підбирати і використовувати активні методи навчання для активізації діяльності персоналу;

9. проводити просвітницьку, психодіагностичну, експертну психокорекційну, психоконсультативну та психотерапевтичну роботи із проблем управлінської діяльності.

4. Компетентності та програмні результати навчання

У результаті вивчення освітнього компоненту «Психологія командоутворення» здобувач вищої освіти отримує наступні програмні компетентності та програмні результати навчання, які визначені в [Стандарті вищої освіти зі спеціальності 073 «Менеджмент»](#) та [Освітньо-професійній програмі Управління персоналом підготовки](#) бакалаврів.

Інтегральна компетентність

Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми, які характеризуються комплексністю та невизначеністю умов, у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів соціальних та поведінкових наук.

Загальні компетентності:

8. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.

Спеціальні (фахові, предметні) компетентності:

1. Здатність визначати та описувати характеристики організації.

5. Здатність управляти організацією та її підрозділами через реалізацію функцій менеджменту.

12. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, формувати обґрунтовані рішення.

16*. Здатність застосовувати сучасні методи в аналізі трудових показників, регулюванні трудових процесів, мотивації персоналу.

17*. Здатність забезпечити ефективне використання людського капіталу на підприємстві.

Програмні результати навчання:

ПРН 17. Виконувати дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера.

ПРН 18* Проводити аналіз функціонування та розвитку трудового потенціалу, розраховувати відповідні показники які характеризують результативність діяльності персоналу.

ПРН 19* Впроваджувати інноваційні методи управління персоналом з метою створення умов для ефективного функціонування та розвитку підприємств харчової та переробної промисловості.

ПРН 20* Забезпечувати безперервний саморозвиток і самовдосконалення людського капіталу в організації (на підприємстві).

5. Інформаційний обсяг освітнього компоненту

5.1 Перелік лекційних завдань

Те ма	Зміст теми	Кількість годин	
		денна	заочн а
Змістовний модуль 1. Людина та праця: психологічні детермінанти поведінки			
1.	Тема 1. Психологія праці. Історія виникнення психології праці. Зв'язок з іншими науками. Вступ до психології праці. Об'єкт та предмет психології праці. Історія виникнення. Психологія праці – визначення, коротка характеристика. Завдання психології праці. Зв'язок психології праці з такими науками як загальна психологія, соціальна психологія, педагогічна психологія, вікова психологія, медична психологія. Зв'язок психології праці з прикладними дисциплінами: фізіологія праці, трудове право, охорона праці, соціологія. Джерела розвитку психології праці. Історія розвитку вітчизняної психології праці. Історія розвитку психології праці на Заході. Основні напрямки досліджень західних вчених. Погляди Ф. Тейлора. Хоторнські дослідження.	2	0,5
2.	Тема 2. Предмет, методи та завдання психології праці. Праця як основний вид діяльності людини. Мотивація як рушійна сила трудової діяльності. Система зовнішніх та внутрішніх мотиваційних факторів праці. Фактори задоволеності працею: заробітна плата, відношення до працівників, можливість кар'єрного зростання, відношення з керівництвом. Психологія праці, її предмет, завдання, основні методологічні принципи. Класифікація методів, які використовує у дослідженнях психологія праці. Характеристика методів психології праці. Сутність трудового методу, алгоритмічного та структурного аналізу.	2	0,5
3.	Тема 3. Людина та праця. Поняття особистості. Суб'єкт праці та його структура. Особистісні риси, темперамент, здібності. Психологічні основи управлінських впливів. Морально-етичні принципи управління.	2	0,5
4.	Тема 4. Психологія стилів та типів керівництва. Визначення стилю керівництва. Типи стилів керівництва. Модель управлінської сітки Р. Блейка та Дж. Моутона. Ситуативне	2	0,5

	лідерство. Психологічні аспекти впливу стилів керівництва.		
Змістовний модуль 2. Психологія взаємодії та організації праці			
5	Тема 5. Психологія відповідальності, влади та авторитету в організації. Значення психологічних аспектів управління для ефективності організаційної діяльності. Психологія відповідальності в організації. Поняття влади: здатність і можливість здійснювати вплив на діяльність та поведінку людей. Джерела влади керівника (за Дж. Френчем та Б. Рейвенем): законодавча влада (посадові повноваження), влада винагороди (можливість надання премій, підвищень), влада примусу (застосування санкцій), референтна влада (особистісні якості керівника), влада досвіду (спеціалізовані знання та навички). Психологічні механізми впливу. Ризики зловживання владою.	2	1
6	Тема 6. Міжособистісні відносини та комунікація у трудовому колективі. Ефективна комунікація у трудовому колективі: психологічні аспекти, бар'єри та стратегії подолання. Роль міжособистісної комунікації у робочому середовищі. Психологічні бар'єри у спілкуванні (страхи, упередженість, спотворення сприйняття). Вербальні та невербальні засоби спілкування. Конфлікти та непорозуміння. Особливості комунікації в ієрархічних структурах. Психологічні типи співробітників та адаптація комунікаційних стратегій.	2	1
7	Тема 7. Сучасні теорії мотивації праці. Визначення мотивації у тих трудової діяльності. Сучасні змістовні теорії мотивації: теорія потреб МакКлелланда (досягнення, влада, причетність); самовизначення (Self-Determination Theory, Десі та Райан); теорія цілей Локка та Летема. Процесуальні теорії мотивації: теорія справедливості Адамса; теорія очікувань Врума; теорія підкріплення Скіннера (поведінковий підхід). Сучасні тренди у мотивації праці: вплив гібридної та віддаленої роботи; емоційний інтелект та мотивація; мотивація поколінь (X, Y, Z); застосування гейміфікації, мета- та нейромотивації в HR. Практичні аспекти застосування теорій мотивації. Побудова ефективної системи мотивації персоналу. Приклади програм мотивації з урахуванням сучасних теорій. Помилки у мотивації співробітників та їх наслідки.	2	1
8	Тема 8. Стрес та вигоряння у професійній діяльності. Причини та стадії професійного вигоряння. Структура вигоряння (Масlach та Джексон): емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень. Стадії вигоряння. Відмінність вигоряння від депресії та звичайної втоми. Психологічні стратегії подолання стресу.	2	1
Разом за ОК:		16	6

5.2 Перелік практичних робіт

№ з/п	Назва практичної/лабораторної роботи	Кількість годин	
		денна	заочна
Змістовний модуль 1. Людина та праця: психологічні детермінанти поведінки			
1	Тема 1. Психологія праці. Історія виникнення психології праці. Зв'язок з іншими науками.	2	0,5
2	Тема 2. Предмет, методи та завдання психології праці.	1	0,5
3	Тема 3. Людина та праця.	1	0,5
4	Тема 4. Психологія стилів та типів керівництва.	2	0,5
Змістовний модуль 2. Психологія взаємодії та організації праці			
5	Тема 5. Психологія відповідальності, влади та авторитету в організації.	2	1
6	Тема 6. Міжособистісні відносини та комунікація у трудовому колективі.	2	1
7	Тема 7. Сучасні теорії мотивації праці.	2	1
8	Тема 8. Стрес та вигоряння у професійній діяльності.	2	1
	Всього за ОК:	14	6

5.3 Перелік завдань до самостійної роботи

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна	заочна
1	Опрацювання лекційного матеріалу	20	30
2	Підготовка до практичних занять	30	30
3	Опрацювання окремих розділів програми, які не виносяться на лекції. Написання реферату (за 1 темою в кожному модулі)	10	18
Всього за ОК:		60	78

6. Система оцінювання та вимоги

Контроль успішності навчання здобувача проводиться у формах вхідного, поточного і підсумкового контролів.

Вхідний контроль якості навчання здійснюється на початку курсу проведенням перевірки залишкових знань здобувачів за ОК, що забезпечують вивчення даного освітнього компоненту (діагностика первинних знань здобувачів).

Формами поточного контролю є:

- письмові контрольні роботи за окремими темами та модульні контрольні роботи;
- тестування знань здобувачів з певних тем або з певних окремих питань ОК;
- виконання практичних робіт;
- усне опитування.

Підсумковий контроль – *диференційований залік*.

Нарахування балів:

Вид роботи, що підлягає контролю	Максимальна кількість оціночних балів	
	денна	заочна
Змістовний модуль 1. Людина та праця: психологічні детермінанти поведінки		
Практичні роботи*	20	20
Самостійна робота*	10	10
Модульна контрольна робота	20	20
Всього за змістовний модуль 1	50	50
Змістовний модуль 2. Сучасні технології тімбілдингу та організації командоутворно-розважальних заходів.		
Практичні роботи*	15	15
Самостійна робота*	15	15
Модульна контрольна робота	20	20
Всього за змістовний модуль 2	50	50
Всього	100	100

*Є можливість визнання результатів неформальної освіти відповідно до п.2 [Положення про порядок перезарахування результатів навчання \(навчальних дисциплін\) в Одеському національному технологічному університеті.](#)

**Критерії оцінювання програмних результатів навчання здобувачів
Практичні роботи (оцінювання однієї роботи) в першому та другому модулях**

3,76 – 5 балів	Практична відпрацьована та вчасно захищена, надані повні обґрунтовані відповіді	відмінно
2,6 – 3,75 балів	Практична відпрацьована, відповіді неповні, допущені помилки	добре
1,26 – 2,5 балів	Практична відпрацьована, відповіді незадовільні, допущені грубі помилки	задовільно
0- 1,25 балів	Практична не відпрацьована або дані незадовільні відповіді	незадовільно

Самостійна робота

Перший модуль (оцінювання однієї роботи, в одному модулі 1 робота)

7,6 - 10 балів	Реферат виконано самостійно, не містить плагіату, тема розкрита повністю; логічність та послідовність викладання матеріалу, використання сучасних літературних джерел, статистичних даних тощо. Зроблено презентацію.	відмінно
5,1 – 7,5 балів	В цілому правильно виокремлено основні положення кожного з джерел, але не зроблено їх відповідного аналізу та узагальнюючих висновків.	добре
2,6 - 5 балів	Завдання відпрацьовано частково: тема розкрита не в повному обсязі.	задовільно
0-2,5 балів	Завдання не виконано	незадовільно

Самостійна робота

Другий модуль (оцінювання однієї роботи, в одному модулі 1 робота)

11,26 - 15 балів	Реферат виконано самостійно, не містить плагіату, тема розкрита повністю; логічність та послідовність викладання матеріалу, використання сучасних літературних джерел, статистичних даних тощо. Зроблено презентацію.	відмінно
7,6 – 11,25 балів	В цілому правильно виокремлено основні положення кожного з джерел, але не зроблено їх відповідного аналізу та узагальнюючих висновків.	добре
3,76 – 7,5 балів	Завдання відпрацьовано частково: тема розкрита не в повному обсязі.	задовільно
0-3,75 балів	Завдання не виконано	незадовільно

Критерії оцінювання модульної контрольної роботи

Загальні критерії оцінювання

№ з\п	Вид роботи	Максимальний бал	Пояснення до нарахування балів
1	Відповіді на теоретичні питання (4 питання)	10	За надану повну обґрунтовану відповідь (максимальний бал – 2,5 бали за кожну відповідь)
2	Розв'язання практичних кейсів	10	Максимальний бал нараховується за умов, що завдання виконано повністю, відповідь обґрунтовано, висновки та пропозиції аргументовано і оформлено належним чином
	Разом	20	

Критерії оцінювання відповідей на одне теоретичні питання модульної контрольної роботи

1,9 -2,5 <i>балів</i>	за умови, якщо здобувач показав глибокі знання, чітко, грамотно, логічно і послідовно його викладає; вільно оперує термінологією, знайомий із законодавчими та нормативними документами, вміє аналізувати ситуацію та має альтернативні погляди на викладений матеріал	відмінно
1,27 – 1,89 <i>балів</i>	за умови, якщо здобувач має тверді знання, грамотно і по суті викладає відповіді на поставленні питання, не допускає грубих помилок при відповіді на них, але не повністю розкриває зміст	добре
0,64 – 1,26 <i>бали</i>	за умови, якщо здобувач знає теоретичний матеріал на рівні репродуктивного відтворення, але не надає належної оцінки процесів та явищ, не чітко формулює категорії та допускає незначні помилки при відповідях	достатньо
0 – 0,63 <i>балів</i>	за умови, якщо здобувач при відповіді допускає суттєві помилки, матеріал викладає не послідовно, з припущенням неточностей у формулюваннях та відсутності термінології.	незадовільно

Критерії оцінювання результатів виконання кейсу модульної контрольної роботи

8-10	Здобувач самостійно розв'язує стандартні, комбіновані й нестандартні проблеми рейсового завдання, здатний проаналізувати й узагальнити отриманий результат. Крім того, його дії відрізняються раціональністю, вмінням оцінювати помилки й аналізувати результати. Відповідь базується на рівні творчого мислення. Визначає суттєві елементи, які повинні враховуватися при аналізі завдання. Здобувач виявив всебічні і глибокі знання програмного матеріалу, демонструє вміння логічно мислити, робити логічні висновки. Завдання виконано повністю, відповідь обґрунтовано, аргументовано і оформлено належним чином.	відмінно
5-7	Здобувач при виконанні завдання виявив знання основного програмного матеріалу в обсязі, що необхідний для подальшого навчання і роботи. Обрав правильний напрямок дій для розв'язку кейсу, але з наявністю несуттєвих помилок в розкритті окремих питань та поверховому обґрунтуванні висновків. Завдання виконано не менше ніж на 80 %, якщо допущені незначні помилки у розрахунках або оформленні.	добре
2-4	Здобувач розв'язав найпростіші типові елементи завдання, виявив здатність виконувати основні елементарні операції, але не спроможний самостійно сформулювати проблему і визначити метод її розв'язання, та прийняти управлінське рішення. Завдання виконано не менше ніж на 60 % за умови належного оформлення. Відповідь здобувача та виконання завдань відповідають мінімальним вимогам. Здобувач демонструє здатність впоратися з завданнями, передбаченими програмою, на рівні репродуктивного відтворення.	задовільно
0-1	Здобувач відмовився від розв'язання кейсового завдання.	Незадовільно

7. Засоби діагностики успішності навчання

Методи навчання, які використовуються у процесі проведення занять, а також самостійних робіт за ОК:

Лекційні заняття: Словесні методи: розповідь, пояснення, бесіда, дискусія; Наочні: ілюстрація, спостереження, демонстрація; пояснювально- демонстративний метод, проблемний виклад.

Практичні заняття: аналіз конкретних ситуацій (проблемних, звичайних, нетипових); групове обговорення питання; дискусії, інтерактивні методи навчання (проблемне навчання, робота в малих групах, кейс-метод, мозговий штурм), тренінг, технології ситуативного моделювання.

Самостійна робота: робота з навчально-методичними матеріалами, робота зі статистично-аналітичними даними, науково-дослідна робота студентів (методи пізнання, аналогій, оцінка, ілюстрація тощо), складання скетчів за темами лекцій, реферування, конспектування).

8. Інформаційні ресурси

Базові (основні):

1. Менеджмент: теорія, практика і мистецтво управління [Текст] : навч. посіб. / І. О. Седікова, Н. М. Корсікова, Є. М. Коренман та ін. ; Одес. нац. технол. ун-т. — Одеса, 2024. — 452 с.
2. Кифяк В. Інструменти командування [Електронний ресурс] : посібник / В. Кифяк ; Чернівець. нац. ун-т ім. Юрія Федьковича. — Чернівці, 2022. — 165 с.
3. Бакаленко, Олена Анатоліївна. Психологія управління [Електронний ресурс] : навч. посіб. / О. А. Бакаленко ; Харків нац. ун-т радіоелектроніки. — Харків : ХНУРЕ, 2020. — 120 с.
4. Кісіль, З. Р. Психологія управління [Електронний ресурс] : навч. посіб. у схемах, таблицях, коментарях / З. Р. Кісіль, Д. В. Швець ; Одес. держ. унт внутрішніх справ. — Одеса, 2023. — 208 с.
5. Хоменко О. Ефективні бізнес комунікації [Електронний ресурс] = Effective Business Communication Speak up & Succeed : навч. посіб. для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за освітньою програмою “Маркетинговий менеджмент” / О. Хоменко ; Київ. нац. лінгвіст. ун-т. — Електрон. навч. вид. — Київ : Вид. центр КНЛ, 2023. — 113 с.
6. Психологія управління [Електронний ресурс] : навч.-метод. посіб. для самот. вивчення дисц. / Н. В. Старовойтенко, В. І. Осипенко, І. А. Чемерис та ін. ; Черкас. держ. технол. ун-т. — Черкаси : ЧДТУ, 2020. — 300 с.
7. Калениченко Р. А. Психологія бізнесу [Електронний ресурс] : навч. посіб. / Р. А. Калениченко, А. С. Коханець, О. О. Нежинська ; Київ. нац. ун-т будівництва і архітектури. — Ірпінь, 2023. — 270 с.

Додаткові:

1. Адізес І. Командне лідерство. Як порозумітися з будь-яким менеджером. К.: Наш формат, 2019. 304 с.
2. Аршова І.Ф. Емоційна стійкість людини та її діагностика: Монографія. – Д.: Вид-во ДНУ, 2006. – 336 с.
3. Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник. – 2-ге вид., перераб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
4. Виноградова О. В., Євтушенко Н. О. Групова динаміка та комунікації. Навчальний посібник.– Київ: ДУТ, 2018. – 223 с. URL: https://www.dut.edu.ua/uploads/1_1657_31254416.pdf
5. Психологія тимбилдингу : навчальний посібник / О. Романовський та ін. ; за заг. ред. О. Романовського, С. Калашникової. Харків : Друкарня «Мадрид», 2017. 92 с.
6. Колот А. М. Мотиваційний менеджмент : підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. —

К. : КНЕУ, 2018. – 479 с.

7. Кредісов А. І., Панченко Є. Г., Кредісов В. А. Менеджмент для керівників. – К.: Т-во Знання, КОО, 2017. – 556 с.

8. Лідерство та команда в публічному управлінні : конспект лекцій / укладачі: К. В. Таранюк, Я. В. Кобушко. – Суми : Сумський державний університет, 2020. – 175 с.

9. Мазяр О.В., Кириченко В.В. Психологія праці: модульний курс: навчальний посібник. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 190 с.

10. Психологія тимбілдингу : навч. посіб. / О. Г. Романовський, В. В. Шаполова, О. В. Квасник, Т. В. Гура ; за заг. ред. О. Г. Романовського, С. В. Калашникової. – Харків : «Друкарня Мадрид», 2017. – 92 с. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPIPress/36676/1/Book_2017_Romanovskiy_Psykholohiia_tymbildynhu.pdf

11. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закладів та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – 2-е вид., перероб. та доповн. – К.: Міленіум, 2006. – 368с.

12. Ходаківський Є.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління. Підручник. 3-тє видання перероблене та доповнене. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.

9. Політика освітнього компоненту

Політика всіх освітніх компонент в ОНТУ є уніфікованою та визначена з урахуванням законодавства України, [Корпоративному кодексу ОНТУ](#), [Кодексу академічної доброчесності ОНТУ](#), [Положення про організацію освітнього процесу ОНТУ](#), [Положення про порядок перезарахування результатів навчання \(навчальних дисциплін\) в ОНТУ](#), [вимог ISO 9001:2015](#) та [Вимог роботодавців](#).

Викладач

/ПІДПИСАНО/

Ірина МУНТЯН

Розглянуто та затверджено на засіданні кафедри менеджменту і логістики

Протокол від «30» серпня 2024 р. № 1

Завідувач кафедри МіЛ

/ПІДПИСАНО/

Ірина СЕДІКОВА

ПОГОДЖЕНО:

Гарант ОП Управління персоналом

/ПІДПИСАНО/

Юлія ДЬЯЧЕНКО