

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди
Інститут підвищення кваліфікації педагогічних працівників
і менеджменту освіти
Кафедра наукових основ управління

До 300-річчя з дня народження Г. С. Сковороди

О. Гречаник, О. Темченко, Т. Куценко

ВИМОГИ ДО ВИПУСКНОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Методичні рекомендації
з підготовки випускної кваліфікаційної роботи магістра зі спеціальності 073
«Менеджмент» (освітня програма «Менеджмент організацій
і адміністрування»)



Харків – 2021

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди
Інститут підвищення кваліфікації педагогічних працівників
і менеджменту освіти
Кафедра наукових основ управління

До 300-річчя з дня народження Г. С. Сковороди

О. Гречаник, О. Темченко, Т. Куценко

ВИМОГИ ДО ВИПУСКНОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Методичні рекомендації
з підготовки випускної кваліфікаційної роботи магістра зі спеціальності 073
«Менеджмент» (освітня програма «Менеджмент організацій
і адміністрування»)

Затверджено редакційно-видавничою
радою Харківського національного
педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди
протокол № 5 від 11.02.2021 р.

УДК 005.1

Укладачі: О. Гречаник, О. Темченко, Т. Куценко.

Рецензенти:

Довженко Т. О. – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри початкової і професійної освіти Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди;

Хлєбнікова Т. М. – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри наукових основ управління Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди.

Вимоги до випускної кваліфікаційної роботи : методичні рекомендації з підготовки випускної кваліфікаційної роботи магістра зі спеціальності 073 «Менеджмент» (освітня програма «Менеджмент організацій і адміністрування»). Харків : ХНПУ, 2021. 56 с.

Затверджено редакційно-видавничою радою Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

Протокол № 5 від 11.05.2021 р.

Видано за рахунок авторів.

© Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, 2021.

© О. Гречаник, О. Темченко, Т. Куценко.

ЗМІСТ

Вступ	4
Загальні положення	6
Виконання випускної кваліфікаційної роботи	7
Вибір теми та її затвердження	7
Структура випускної кваліфікаційної роботи	8
Загальні вимоги щодо оформлення випускної кваліфікаційної роботи ...	14
Критерії та показники оцінювання випускної кваліфікаційної роботи	21
Орієнтовна тематика випускних кваліфікаційних робіт.	22
Додатки.....	29
Список використаних джерел.....	55

ВСТУП

Вимоги до випускної кваліфікаційної роботи розроблені з урахуванням законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», інструкцій Міністерства освіти і науки України, галузевих стандартів, Положення про кваліфікаційну роботу здобувачів першого (бакалаврського) і другого (магістерського) рівнів вищої освіти ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Випускна кваліфікаційна робота магістра зі спеціальності 073 «Менеджмент» виконується відповідно до навчального плану на завершальному етапі навчання за освітньою програмою «Менеджмент організацій і адміністрування».

Науково-дослідна робота здобувачів освіти другого (магістерського) рівнів вищої освіти (далі – НДР) є невід’ємною складовою наукової діяльності ХНПУ імені Г. С. Сковороди (далі – Університету) і першим етапом у підготовці наукових кадрів. Вона є одним із важливих засобів підвищення якості підготовки фахівців із вищою освітою, розширення загального та професійного світогляду.

Організація НДР здобувачів освіти поєднує провідну роль науково-педагогічних співробітників Університету в плануванні та методичному керівництві НДР, із максимальною самостійністю студентів у процесі безпосереднього проведення наукових досліджень, в інформаційно-просвітницькій роботі.

Основними завданнями науково-дослідної роботи здобувачів освіти є:

– залучення до наукових досліджень, організація участі студентів у конкурсах студентських наукових робіт, студентських наукових конференціях, олімпіадах;

– навчання методики й засобів самостійного вирішення наукових і технічних задач, стилю й навичок праці в наукових колективах, ознайомлення з методами організації їх роботи.

Зміст науково-дослідницької роботи здобувачів освіти визначається індивідуальним планом. Одночасно призначається науковий керівник, який повинен мати науковий ступінь і (або) вчене звання і працювати в Університеті.

Випускна кваліфікаційна робота – це самостійна науково-дослідницька робота, яка виконує кваліфікаційну функцію, тобто готується з метою публічного захисту. Основне завдання її автора – продемонструвати рівень своєї наукової кваліфікації, уміння самостійно здійснювати науковий пошук і виконувати конкретні наукові завдання. З одного боку, ця робота має узагальнювальний характер, оскільки є своєрідним підсумком підготовки магістра, а з іншого – самостійним оригінальним науковим дослідженням здобувачів освіти, у розробленні якого зацікавлені установи, організації або підприємства, при цьому студент упорядковує на власний розсуд накопичені наукові факти та доводить їх наукову цінність або практичну значущість.

Підготовка магістра завершується захистом випускної кваліфікаційної роботи.

На захист-презентацію результатів випускної кваліфікаційної роботи

магістра здобувач освіти має підготувати наукову доповідь, що являє собою узагальнення результатів його індивідуального наукового дослідження, обсяг якого складає 50–60 сторінок. Для виступу перед Державною екзаменаційною комісією здобувачу надається орієнтовно п'ять-сім хвилин, що відповідає озвученню приблизно трьох-чотирьох сторінок друкованого тексту.

Усний виступ здобувача на відкритому засіданні Державної екзаменаційної комісії містить:

- обґрунтування актуальності теми;
- визначення мети випускної кваліфікаційної роботи, логіки реалізації конкретних завдань;
- розкриття сутності наукової новизни, теоретичної та практичної значущості отриманих результатів дослідження;
- виклад висновків, рекомендацій.

Оцінюючи випускну кваліфікаційну роботу, Державна екзаменаційна комісія враховує не тільки основні критерії (вагомість отриманих наукових результатів; презентацію та представлення результатів роботи під час офіційного захисту; оприлюднення результатів кваліфікаційної роботи), а й відповідність її оформлення стандартним вимогам.

Невідповідність в оформленні випускної кваліфікаційної роботи Національним стандартам і технічним вимогам може суттєво вплинути на остаточну оцінку роботи, а через значні відхилення – можливе недопущення роботи до захисту. Таким чином, її оформленню треба приділити особливу увагу.

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Написання й захист випускної кваліфікаційної роботи передбачено Положенням про кваліфікаційну роботу здобувачів першого (бакалаврського) і другого (магістерського) рівнів вищої освіти ХНПУ імені Г. С. Сковороди.

На підставі наукового дослідження Державна екзаменаційна комісія (ДЕК) визначає рівень теоретичної підготовки магістранта-випускника Університету зі спеціальності 073 «Менеджмент» за освітньою програмою «Менеджмент організацій і адміністрування» і приймає рішення про присвоєння кваліфікації та видачу диплома.

Метою написання випускної кваліфікаційної роботи здобувачами освіти є:

- систематизація, закріплення та поглиблення комплексу знань, умінь і навичок з управління колективами людей, розвитком сучасних організацій, який передбачає визначену зайнятість і застосування їх для розв'язання конкретних проблем і виконання завдань управлінської діяльності;
- розвиток у студентів навичок самостійної роботи й оволодіння методикою наукових досліджень, аналітичних та експериментальних розрахунків, науково-практичного обґрунтування висновків і рекомендацій під час розв'язання питань за темою магістерської роботи.

Виконання випускної кваліфікаційної роботи має відповідати найважливішим загальним вимогам, зокрема:

- здобувач освіти розкриває тему роботи на основі поєднання теоретичних знань із практичною діяльністю, не обмежуючись матеріалом підручника й користуючись додатковими джерелами інформації: законодавчо-нормативними документами, науковими публікаціями, інструкціями тощо;
- у структурі випускної кваліфікаційної роботи виокремлюють вступ, основну частину (теоретичну основу дослідження, аналітично-дослідну частину, обґрунтування пропозицій з удосконалення предмета та об'єкта дослідження), висновки;
- текст роботи магістрант викладає й оформлює відповідно до державного стандарту;
- текст викладає самостійно, не допускається дослівне цитування з нормативних актів, навчальної та наукової літератури;
- студент виконує наукове дослідження державною мовою України;
- під час виконання наукового дослідження студент має враховувати зміни в чинному законодавстві України;
- здобувач освіти подає виконану роботу на перевірку та рецензування не пізніше, ніж за місяць до початку випускної сесії і проходить попередній захист на засіданні випускової кафедри – кафедри наукових основ управління Університету.

Випускна кваліфікаційна робота має засвідчити професійну зрілість випускника, виявити його загальнонаукову та спеціальну підготовку, уміння застосовувати здобуті знання для розв'язання конкретних наукових

і практичних завдань.

Кваліфікаційна робота не повинна містити академічного плагіату, фальсифікації, фабрикації та має пройти перевірку на плагіат Інститутом інформатизації освіти, отримати сертифікат та після захисту оприлюднена на офіційному сайті закладу вищої освіти чи його підрозділу або в репозитарії Університету.

Тема наукового дослідження має бути актуальною, а об'єкт дослідження – комплексно та системно проаналізованим відповідно до сучасних вимог.

ВИКОНАННЯ ВИПУСКНОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Вибір теми та її затвердження

Здобувач освіти самостійно вибирає тему кваліфікаційної роботи з переліку, рекомендованого кафедрою наукових основ управління, виходячи з необхідності дослідження актуальних наукових проблем і виконання важливих практичних завдань менеджменту. Студент має право запропонувати власну тему дослідження, у роботі над якою він зможе щонайповніше використати свої знання, здобуті під час навчання. Тематику магістерських робіт до 20 листопада поточного навчального року затверджує кафедра наукових основ управління, науково-методична комісія ПКПМО.

Тема кваліфікаційної випускної роботи має бути актуальною й конкретною.

Здобувач освіти має дотримувати визначених календарним графіком термінів виконання дослідження. У терміни, визначені науковим керівником, але не менше одного разу на місяць, студент зобов'язаний звітувати перед керівником про хід виконання плану дослідження. У разі дотримання студентом термінів подання випускної кваліфікаційної роботи створюються умови для належного рецензування роботи, її доопрацювання та підготовки до попереднього захисту й захисту в Державній екзаменаційній комісії.

Після затвердження теми випускної кваліфікаційної роботи, призначення наукового керівника, отримання індивідуального завдання магістрант починає працювати.

Закінчене наукове дослідження здобувач освіти подає науковому керівникові на відгук. Письмовий відгук наукового керівника містить характеристику кожного розділу виконаної роботи, висновки про теоретичний рівень, глибину дослідження, обґрунтованість конкретних рекомендацій, практичну спрямованість отриманих результатів, про рівень самостійності роботи студента, його підготовленість за освітньо-кваліфікаційним рівнем.

Перевіряючи випускну кваліфікаційну роботу, науковий керівник має відмітити помилки та недоліки, зазначивши, у чому вони полягають, а також запропонувати раціональні шляхи їх усунення; уточнити або виправити нечіткі формулювання; зазначити стилістичні помилки. Здобувач освіти має критично обдумати зауваження викладача щодо змісту роботи та її оформлення, стилю та

грамотності викладу, опрацювати записи наукового керівника на полях роботи.

У відгуку науковий керівник попередньо оцінює роботу у формі висновку: «Студент допускається до захисту» або «Студент не допускається до захисту». У разі негативної оцінки це питання виносять на розгляд засідання кафедри наукових основ управління за участю наукового керівника. Рішення кафедри у вигляді протоколу засідання подають директору Інституту підвищення кваліфікації педагогічних працівників і менеджменту освіти.

Випускна кваліфікаційна робота, рекомендована до захисту, направляється на рецензію. Рецензентами можуть бути викладачі університету, провідні фахівці з менеджменту організацій, викладачі закладів вищої освіти, керівники організацій. Наукові й фахові інтереси рецензентів мають відповідати тематиці наукового дослідження. У рецензії зазначають позитивні моменти роботи та її недоліки, роблять висновок про якість роботи, її відповідність вимогам, оцінюють повноту дослідження, зазначають можливість присвоєння випускнику кваліфікації.

Назва випускної кваліфікаційної роботи має бути, по можливості, стислою, відповідати обраній спеціальності та суті розв'язання наукової проблеми (завдання), указувати на мету дослідження, його завершеність. Іноді для більшої конкретизації до назви слід додати невеликий (4–6 слів) підзаголовок.

У назві не бажано використовувати ускладнену термінологію псевдонаукового характеру. Треба уникати назв, що починають зі слів «Дослідження питання...», «Дослідження деяких шляхів...», «Деякі питання...», «Матеріали до вивчення...», «До питання...» тощо, у яких вичерпно не відбито суть проблеми.

Під час виконання випускної кваліфікаційної роботи необхідно посилатися на авторів і джерела, із яких автор запозичив матеріали або окремі результати.

Структура випускної кваліфікаційної роботи

У процесі підготовки випускної кваліфікаційної роботи здобувач освіти має враховувати, що:

- це самостійна робота, яку кожний здобувач освіти готує індивідуально;
- наукове дослідження зі спеціальності «Менеджмент» (освітня програма «Менеджмент організацій і адміністрування») має бути спрямоване на розв'язання конкретних теоретичних і прикладних проблем управління організацією;
- у науковому дослідженні, проведеному здобувачем освіти, мають бути наведені відомості щодо можливості практичного застосування його результатів;
- наукове дослідження має свідчити про вміння студента стисло, логічно й аргументовано викладати матеріал;
- необхідно робити посилання на джерела, із яких запозичено певний матеріал або окремі результати (у разі виявлення запозиченого матеріалу –

тексту, таблиць, розрахунків, графіків тощо – без посилання на джерела наукове дослідження знімається з розгляду без права повторного захисту);

- текст роботи має бути без граматичних і стилістичних помилок, а оформлення роботи відповідати вимогам до друкованих робіт.

Випускна кваліфікаційна робота повинна мати таку структуру:

- титульна сторінка;
- анотація та «ключові слова» (українською й англійською мовами) до 1 сторінки;

- зміст;
- перелік умовних позначень і скорочень (за необхідності);
- вступ;
- основна частина (розділи та підрозділи);
- висновки;
- список використаних джерел;
- додатки.

Титул є першою сторінкою наукового дослідження й оформлюється за зразком, наведеним у додатку А. Титульний аркуш містить:

- найменування закладу вищої освіти, кафедри, на якій виконана робота;
- назву освітньої програми;
- шифр і назву спеціальності;
- назву випускної кваліфікаційної роботи;
- прізвище, ім'я, по батькові автора;
- науковий ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові наукового керівника й рецензентів (внутрішнього та зовнішнього);
- місто й рік.

Зміст подають на початку випускної кваліфікаційної роботи. Він містить найменування та номери початкових сторінок усіх розділів, підрозділів і пунктів (якщо вони мають заголовки), зокрема вступу, висновків до розділів, загальних висновків, додатків, списку використаних джерел та ін. (додаток В).

Якщо у випускній кваліфікаційній роботі вжито специфічну термінологію, а також використано маловідомі скорочення, нові символи, позначення й таке інше, то їх перелік може бути поданий у роботі у вигляді окремого списку, який розміщують перед вступом.

Перелік треба друкувати двома колонками, у яких зліва за абеткою наводять, наприклад, скорочення, справа – їх детальне розшифрування.

Якщо в науковому дослідженні спеціальні терміни, скорочення, символи, позначення й таке інше повторюють менше трьох разів, перелік не складають, а їх розшифрування наводять у тексті при першому згадуванні.

У **вступі** студент має стисло викласти такі питання:

- обґрунтування актуальності теми, яку досліджує;
- визначення об'єкта і предмета дослідження;
- характеристика ступеня її розроблення вітчизняними та зарубіжними дослідниками;

- мета та завдання дослідження;
- обґрунтування гіпотези дослідження (за необхідності);
- методи та інформаційна база дослідження;
- огляд джерельної бази дослідження;
- характеристика методології дослідження;
- обґрунтування практичного значення отриманих результатів, дані про їх апробацію, публікації тощо;
- стислий опис структури роботи.

Обсяг вступу – до 5 сторінок.

Актуальність теми.

Шляхом критичного аналізу та порівняння з відомими розв'язаннями проблеми (наукового завдання) обґрунтовують актуальність і доцільність роботи для розвитку управління організацією.

Висвітлюють теоретичне і практичне значення розроблення обраної теми дослідження (до однієї сторінки). Далі в роботі необхідно розглянути ступінь розробленості аспектів проблеми, яку досліджують.

Опис актуальності дослідження закінчують висновком про те, що, незважаючи на наявні праці, наукові знання в галузі, яку розглядають, є недостатніми, або вони застаріли, або зовсім відсутні. Тим самим готують перехід до формулювання суперечностей (як мінімум двох) і проблеми дослідження.

Якщо суперечності сформульовано некоректно, то в дослідника виникають труднощі з формулюванням проблеми дослідження.

Об'єкт дослідження – це процес або явище, що породжує проблемну ситуацію й обране для вивчення.

Предмет дослідження міститься в межах об'єкта.

Об'єкт і предмет дослідження як категорії наукового процесу співвідносяться між собою як загальне і часткове. В об'єкті виділяють ту його частину, яка є предметом дослідження. Саме на нього спрямована основна увага здобувача освіти, оскільки предмет дослідження визначає тему випускної кваліфікаційної роботи, визначеної на титульному аркуші як її назва.

Для того щоб проаналізувати ступінь дослідження обраної теми, автор роботи складає стислий огляд **джерельної бази дослідження**, завдяки чому доходить висновку, що обрана тема потребує подальшого вивчення.

Мета і завдання дослідження. Формулюють мету роботи та завдання, які необхідно виконати для досягнення поставленої мети. Не слід формулювати мету як «Дослідження...», «Вивчення...», оскільки ці слова вказують на засіб досягнення мети, а не на власне мету.

Ключовими словами у формулюванні мети виступають дієслова в неозначеній формі (*дослідити, описати, здійснити, вивчити, розкрити* й т. ін.). Мету потрібно формулювати якомога компактніше, бажано, щоб у ній можна було проглянути головну думку наукової розвідки, результат написання випускної роботи, а під час визначення завдань не доводилося іншими словами повторювати вже сказане – мету.

Сукупність усіх завдань має дати уявлення про те, що необхідно зробити для досягнення мети. Кожне поставлене завдання має бути розв'язано й описано в роботі у вигляді аналізу, висновків і рекомендацій.

Завдання необхідно не лише правильно й чітко сформулювати, але й поставити їх у певному порядку, так, щоб розгорталася програма дій здобувача освіти.

Гіпотезу дослідження у випускній кваліфікаційній роботі виписують за необхідності, вона має вигляд твердження припустимого характеру. Але не всі судження припустимого (імовірного) типу є науковими гіпотезами й можуть бути експериментально перевіреними або доведеними. Ними не можуть виступати твердження, справедливість яких очевидна без доказу, або судження, що на сучасному етапі розвитку науки ані довести, ані спростувати практично неможливо. Наукова гіпотеза завжди виходить за межі простої реєстрації фактів, слугує їхньому поясненню й передбаченню.

Гіпотезу вважають науково обґрунтованою, якщо під час її формулювання дотримують таких вимог:

- формулювання гіпотези має бути максимально точним і порівняно простим. У ньому не повинно міститися невизначених, неоднозначних термінів і понять;
- гіпотеза має бути сформульована так, щоб її можна було перевірити і довести справедливість ствердження експериментальним шляхом;
- гіпотеза має пояснювати все коло явищ, на які розповсюджуються твердження, що містяться в ній.

Методи дослідження. Подають перелік використаних методів дослідження для досягнення поставленої в роботі мети. Перераховувати їх треба не відірвано від змісту роботи та стисло і змістовно визначати, що саме досліджували тим чи іншим методом. Це дасть змогу пересвідчитися в логічності та прийнятності вибору саме цих методів.

Наукова новизна отриманих результатів. Далі в роботі необхідно розглянути наукову новизну. Дати анотацію нових наукових положень чи рішень, запропонованих здобувачем особисто. Необхідно засвідчити відмінність отриманих результатів від відомих раніше, описати ступінь новизни: *уперше розроблено, запропоновано, синтезовано, удосконалено (модифіковано), одержало подальший розвиток* тощо.

Теоретичне та практичне значення отриманих результатів. Подають відомості про практичне застосування одержаних результатів дослідження або рекомендації щодо їх використання.

Особистий внесок автора. У разі використання у випускній кваліфікаційній роботі ідей чи розробок, що належать співавторам, разом із якими були написані наукові праці, підготовлені доповіді й виконані спільні дослідження, здобувач має відзначити цей факт у кваліфікаційній роботі з обов'язковою вказівкою конкретного особистого внеску.

Апробація результатів роботи. Зазначають, на яких конференціях, семінарах доповідали про результати дослідження тощо.

Публікації. Наявність публікацій із підтвердженням апробації

результатів наукового дослідження. Обов'язковою умовою допуску до захисту кваліфікаційної роботи здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти є наявність не менше 2 публікацій. Зазначають кількість і назви статей у наукових журналах, збірниках наукових праць, матеріалах тез конференцій, у яких опубліковано результати кваліфікаційної роботи.

Основна частина випускної кваліфікаційної роботи має складатися з кількох (орієнтовно 2 або 3) розділів та містити теоретико-методичні положення і проблемні питання теми, наукове обґрунтування та приклади практичного застосування заходів, які пропонують для розв'язання поставлених проблем. Кожний розділ складається з кількох підрозділів; *наприкінці кожного розділу* подають *стислі висновки*, відповідно до визначених у «Вступі» завдань випускної кваліфікаційної роботи.

Наприклад:

Висновки до розділу 1

1. Аналіз літературних джерел з питань свідчить, що
2. Встановлено....
3. Визначено

Слід пам'ятати, що зміст основної частини має відповідати темі роботи, а зміст кожного з розділів та підрозділів – їх назвам.

Поділ тексту основної частини на розділи й підрозділи потрібно здійснювати з урахуванням вимог логічного викладення матеріалу. Назви розділів і підрозділів мають бути чіткими та, по можливості, стислими.

У розділах основної частини подають:

- огляд літератури за темою та вибір напрямів досліджень;
- виклад загальної методики й основних методів дослідження;
- експериментальну частину та методику дослідження;
- відомості про проведені теоретичні й (або) експериментальні дослідження;
- аналіз й узагальнення результатів дослідження.

Розділ 1 є теоретичним дослідженням, мета якого – систематизація здобутих знань з управління організацією відповідно до вибраної теми.

В огляді літератури здобувач освіти окреслює основні етапи розвитку наукової думки за своєю проблемою. Стисло, критично висвітлюючи роботи науковців, здобувач освіти має назвати ті питання, що залишилися невирішеними і, отже, визначити своє місце в розв'язанні проблеми. Бажано закінчити цей розділ стислим резюме стосовно необхідності проведення досліджень у певній галузі. Результатом теоретичного дослідження має бути сформований теоретичний підхід щодо визначеної проблеми, її основних питань, підходів, критеріїв оцінки.

Обов'язкові посилання на джерела, з яких запозичено матеріал.

Розділ 2 – практичний. Він містить аналітичне дослідження вибраного об'єкта і предмета на прикладі конкретної організації.

Мета цього етапу дослідження – виявити і проаналізувати властивості, характерні ознаки, тенденції, характеристики об'єкта і предмета відповідно до

теми випускної кваліфікаційної роботи.

На цьому етапі необхідно використовувати відомі методи і принципи наукового дослідження: *методи формальної логіки* (індукцію і дедукцію), системні методи (дослідження операцій, теорію управління тощо), *аналітичні та логічні методи* – для аналізу стану та розвитку об'єкта і предмета дослідження; *структурно-функціональні, спостереження та порівняння* – для визначення основних напрямів розвитку; *економіко-математичні* – для оцінювання показників і процесів, що аналізують; *економіко-статистичні, групування й вибіркові спостереження* – для порівняльної оцінки підсумків.

У розділі мають бути представлені реальні дані про діяльність організації з вибраної проблематики.

Результати аналізу даних наводять у таблицях, діаграмах, графіках, побудованих за допомогою комп'ютерної програми Microsoft Excel тощо.

Розділ 3 – проектна частина, у якій потрібно запропонувати заходи, прийоми, методи, підходи, механізми розв'язання проблем, виявлені під час теоретичного і практичного аналізу об'єкта дослідження.

Це має бути не лише перелік необхідних дій, а й конкретні, логічно досліджені та обґрунтовані механізми, інструменти, пропозиції.

Під час виконання цього розділу автор має виявити свої фахові здібності, здобути знання й уміння застосовувати їх на практиці. Здобувач освіти має обґрунтувати власні пропозиції, переконливо аргументуючи їх практичними даними, наведеними в другому розділі.

Наведемо приклад змісту основної частини, яка складається з двох розділів.

У першому – теоретико-методологічному – розділі розглядають теоретичні та методологічні аспекти досліджуваної проблеми. В аналітичному огляді літератури здобувач освіти окреслює основні етапи розвитку наукової думки за своєю проблемою, критично аналізує різні погляди, здійснює їх наукову класифікацію, основні фактори впливу на стан і розвиток досліджуваного об'єкта тощо. Стисло, критично висвітлюючи роботи науковців, здобувач освіти має зазначити ті питання, що залишилися невирішеними, і, отже, визначити своє місце в розв'язанні проблеми. Бажано закінчити цей розділ стислим резюме стосовно необхідності проведення досліджень у цій галузі. Результатом теоретичного дослідження має бути сформований теоретичний підхід щодо визначеної проблеми, її основних питань, підходів, критеріїв оцінки. Обов'язкові посилання на джерела, з яких запозичено матеріал. За матеріалами цього розділу здобувач освіти має представити наукову статтю в науковий збірник або на конференцію.

У другому розділі, який має містити як мінімум два підрозділи (аналітичний і проектно-рекомендаційний), здобувач освіти, використовуючи фактичний матеріал і зібрану інформацію, аналізує та розкриває зміст питань на прикладі конкретної організації та надає конкретні науково обґрунтовані пропозиції, проекти інноваційного характеру з удосконалення управлінської діяльності, підвищення якості діяльності організації. У цьому розділі розкривають також зміст і результати власних наукових досліджень, подають конкретні методики

й моделі. Це має бути не лише перелік необхідних дій, а й конкретні, логічно досліджені та обґрунтовані механізми, інструменти, пропозиції.

На цьому етапі необхідно використовувати методи і принципи наукового дослідження.

Дослідження проблеми слід здійснювати на основі накопиченого й систематизованого матеріалу, групування та оброблення даних, що дозволяє проводити кваліфікований аналіз, обґрунтувати пропозиції в наступному розділі.

Проектно-рекомендаційний підрозділ може містити проекти інноваційного характеру щодо вдосконалення управління та підвищення ефективності діяльності організації. У цьому підрозділі розкривають також зміст і результати власних наукових досліджень, подають конкретні методики й моделі. Це має бути не лише перелік необхідних дій, а й конкретні, логічно досліджені та обґрунтовані механізми, інструменти, пропозиції.

Висновки – заключний етап роботи здобувача освіти над темою. У них стисло подають те, що зроблено здобувачем освіти для розкриття теми, для досягнення мети й виконання завдань дослідження, конкретні рекомендації щодо практичного застосування отриманих результатів. У висновках слід наголошувати на якісних і кількісних показниках отриманих результатів. Бажано, щоб висновки, рекомендації та пропозиції були стислими та конкретними, спрямованими на розв'язання реальних науково-практичних проблем і завдань управління організацією. Наведені узагальнення й висновки в подальшому складають основу доповіді здобувача під час захисту випускної кваліфікаційної роботи перед Державною екзаменаційною комісією.

Обсяг висновків становить 2-4 сторінки.

Список використаних джерел має містити всі джерела інформації, що були використані в процесі написання випускної кваліфікаційної роботи. Подають в алфавітному порядку й оформлюють відповідно до Національного стандарту України ДСТУ 8302:2015 [Чинний від 2016-07-01].

Додатки. У додатках наводять складений чи підібраний здобувачем освіти довідковий і допоміжний матеріал (таблиці великих розмірів, графіки, рисунки тощо), що безпосередньо стосується теми випускної кваліфікаційної роботи, але розміщення якого в основному тексті недоцільно.

Загальні вимоги щодо оформлення випускної кваліфікаційної роботи

Випускна кваліфікаційна робота має бути виконана й оформлена з додержанням вимог до наукових робіт. Оптимальний обсяг – 50-60 друкованих сторінок основного тексту, вступ та висновки мають становити до 10 % обсягу випускної роботи; перший розділ (теоретичний) – до 30 %; другий розділ (аналітико-дослідницький) і третій (проектно-рекомендаційний) – 30-35 % загального обсягу кваліфікаційної роботи, список використаних джерел має містити не менше 40 джерел і не більше ніж 20 % сторінок від основного тексту.

До основного тексту не зараховують сторінки зі списком використаних

джерел, переліком умовних позначень і додатками, а також сторінки основного змісту без тексту, на яких розміщені лише таблиці, схеми, рисунки (ці сторінки входять до загального обсягу тексту роботи). *Загальний обсяг тексту* випускної кваліфікаційної роботи *не регламентується*. Сторінки всіх структурних компонентів випускної кваліфікаційної роботи підлягають наскрізній нумерації.

Обов'язковою вимогою до випускної кваліфікаційної роботи є написання її державною мовою, за винятком списку використаної літератури, де джерело записують мовою видання. Цитати з таких джерел наводять у тексті виключно українською мовою. Максимальний обсяг цитувань для випускних кваліфікаційних робіт не повинен перевищувати 40% від загального обсягу тексту, а робота допускається до захисту за умови, якщо її текст визнається оригінальним (з високою унікальністю) не менше 75%.

Друкований текст має бути ідентичний електронному файлу, який додають до випускної роботи.

Випускну кваліфікаційну роботу друкують на папері формату А4 за допомогою комп'ютерів із використанням шрифту текстового редактора Word Times New Roman, розмір кегля – 14 з полуторним міжрядковим інтервалом.

Текст не прийнято перевантажувати маркерами, курсивом, іншими шрифтами.

Сторінки обмежують полями: ліве – 30 мм, зверху – 20, праве – 10, знизу – 20 мм. Відстань між заголовком і текстом – у межах 15–20 мм. Шрифт чорного кольору. Щільність тексту однакова по всій роботі. Сторінка має містити не менше 28-29 рядків по 58-60 знаків у кожному (з урахуванням пробілів між словами).

Випускна кваліфікаційна робота має бути надрукована без помилок і виправлень.

Текст випускної кваліфікаційної роботи можна унаочнювати кресленнями, рисунками, схемами, фотографіями, графіками, діаграмами, таблицями.

Усі сторінки роботи нумерують від титульної до останньої. Першою сторінкою вважають титульну, на ній цифру «1» не ставлять, другою — «зміст», на ній ставлять цифру «2» і далі згідно з порядком послідовно розташовують розділи, висновки, список використаних джерел, додатки. Порядковий номер сторінки проставляють у правому верхньому куті без крапки.

Текст основної частини випускної кваліфікаційної роботи поділяють на розділи, підрозділи, пункти та підпункти. Кожну структурну частину роботи починають із нової сторінки. Заголовки структурних частин роботи «ЗМІСТ», «ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ», «ВСТУП», «РОЗДІЛ», «ВИСНОВКИ», «СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ», «ДОДАТКИ» розташовують посередині рядка і друкують великими літерами.

Заголовки підрозділів друкують малими літерами (крім першої великої) з абзацу. У кінці заголовка крапку не ставлять. Якщо заголовок складається з двох або більше речень, їх розділяють крапкою.

Між заголовком і текстом пропускають один рядок.

Після назви розділу, підрозділу, а також пункту й підпункту в нижній частині сторінки має бути щонайменше два рядки тексту.

Абзац має бути однаковим упродовж усієї роботи і дорівнювати п'яти знакам.

На останній сторінці здобувач освіти ставить дату закінчення роботи і свій підпис.

Нумерація розділів і підрозділів

Номер розділу ставлять після слова «РОЗДІЛ», після номера ставлять крапку, потім у тому ж рядку друкують заголовок розділу. Орієнтація тексту – посередині.

Підрозділи нумерують у межах кожного розділу. Номер підрозділу складається з номера розділу і порядкового номера підрозділу, між ними ставлять крапку. У кінці номера підрозділу має стояти крапка, наприклад: «2.3.» (третій підрозділ другого розділу). Далі в тому ж рядку дають заголовок підрозділу.

В окремих випадках у випускній кваліфікаційній роботі підрозділи можуть бути поділені на пункти. Пункти нумерують у межах кожного підрозділу. Номер пункту складається з порядкових номерів розділу, підрозділу, пункту, між якими ставлять крапку.

Не допускається розміщувати назву підрозділу в нижній частині сторінки, якщо після неї розміщено тільки один рядок тексту.

Порядок посилань на літературні джерела

Посилання на літературні джерела в тексті дають у квадратних дужках [] без сторінки, якщо посилаються на джерело в цілому.

Наприклад:

Аналіз наукової літератури дозволяє виділити кілька тлумачень щодо визначення сутності поняття «керівництво», у його співвідношенні з поняттям «управління» [1; 19; 73; 96].

Номер сторінки ставлять, коли посилаються на конкретну цитату.

Наприклад:

На початку ХХ століття Н. Лубенець стверджувала, що «починати виховання дітей зі школи – означає зводити будівлю на піску й без фундаменту» [78, с. 427].

Цифри у квадратних дужках відповідають порядковому номеру джерела зі списку використаних джерел.

Оформлення ілюстрацій, таблиць, формул, списку використаних джерел, додатків

Таблиці

У таблиці виносять цифрові дані. Номер таблиці складається з номера розділу й порядкового номера таблиці. У правому верхньому куті над відповідною назвою таблиці друкують слово «Таблиця» і нумерують послідовно в межах кожного розділу. Назву і слово «Таблиця» починають із великої літери, наприклад: «Таблиця 2.2».

Заголовки колонок починають із великих літер, підзаголовки – із малих, якщо вони складають одне речення із заголовком, і з великих, якщо вони самостійні. Висота рядків — не менше, ніж 8 мм.

Колонку з порядковими номерами рядків до таблиці не включають.

Таблицю розміщують після першого згадування про неї в тексті так, щоб її можна було читати без повороту блоку роботи або з поворотом за годинниковою стрілкою. Таблицю з великою кількістю рядків можна переносити на іншу сторінку.

У разі якщо частина таблиці переходить на іншу сторінку, слово «таблиця» і номер указують один раз над першою частиною таблиці, над іншими частинами пишуть «Продовження табл.» із зазначенням її номера, наприклад: «Продовження табл. 2.4».

Якщо цифрові або інші дані в якому-небудь рядку таблиці не наведено, ставлять прочерк (—).

На всі таблиці мають бути посилання в тексті, при цьому слово «таблиця» в тексті пишуть скорочено, наприклад: «... у табл. 1.2». У повторних посиланнях на таблиці та ілюстрації треба вказувати скорочено слово «дивись», наприклад: «див. табл. 1.3».

Приклад побудови таблиці.

Отримані результати занесені до табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Розподіл працівників за групами поведінкової активності

1 група «Перебільшена активність»		2 група «Підвищена активність»		3 група «Цілеспрямована активність»		4 група «Раціональна активність»	
Чол.	%	Чол.	%	Чол.	%	Чол.	%
10	21	20	42	13	29	4	8

Ілюстрації

До ілюстрацій належать креслення, рисунки, схеми, фотографії, графіки, діаграми. Вибір виду ілюстрації залежить від змісту матеріалу та визначеної мети. Ілюстрацію, розміри якої більше формату А4, ураховують як одну сторінку й розміщують у відповідних місцях після згадування в тексті або в додатках. Підписи та пояснення до них мають бути уніфікованими. Зокрема, кожний рисунок повинен мати відповідну назву, яку розміщують під рисунком. Ілюстративний матеріал нумерують.

Ілюстрації позначають словом «Рис.» і нумерують послідовно в межах розділу, за винятком наведених у додатках. Номер ілюстрації має складатись із номера розділу й порядкового номера ілюстрації, між ними ставлять крапку,

наприклад: «Рис. 3.2» – третій розділ, другий рисунок.

Номер ілюстрації, її назва і пояснювальні підписи розміщують послідовно під ілюстрацією. Якщо у випускній кваліфікаційній роботі є лише одна ілюстрація, її нумерують за загальними правилами, наприклад:

Стадії розвитку команди представлено на рис. 1.5.

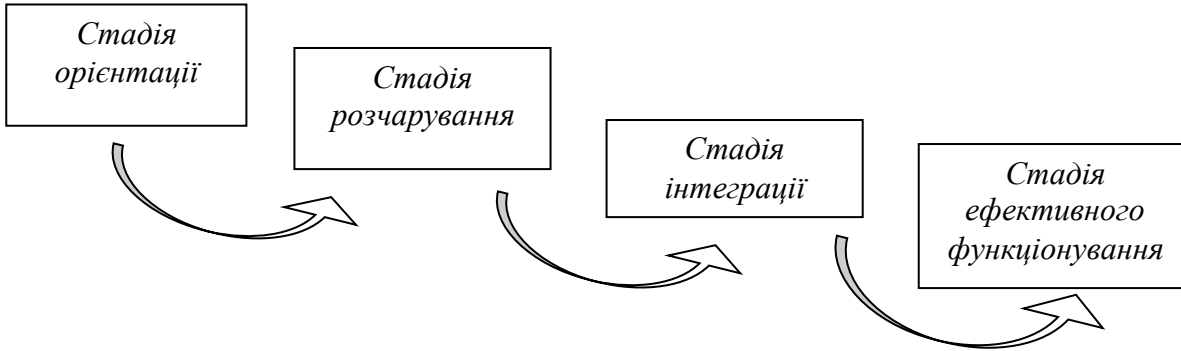


Рис. 1.5. Стадії розвитку команди

Формули

Формули у випускній кваліфікаційній роботі розташовують безпосередньо після тексту, де їх згадують, посередині рядка. Формули (якщо їх більше, ніж одна) нумерують у межах розділу. Номер формули складається з номера розділу і порядкового номера формули, відокремлених крапкою. Номер формули вказують на рівні формули у круглих дужках у крайньому правому положенні рядка, наприклад: (3.2), – тобто друга формула третього розділу. Посилання на формули вказують порядковим номером формули в дужках, наприклад: «... у формулі (3.2)».

Пояснення значень символів і числових коефіцієнтів наводять безпосередньо під формулою в тій послідовності, у якій вони подані у формулі. Значення кожного символу й числового коефіцієнта треба давати з нового рядка. Перший рядок пояснення починають зі слова «де» без двокрапки.

Вище і нижче від кожної формули залишається хоч один вільний рядок. Якщо рівняння не вміщується в один рядок, його слід перенести після знаку рівності (=) або після знаків плюс (+), мінус (–), множення (×) і ділення (:).

Список використаних джерел

Випускна кваліфікаційна робота завершується списком використаних джерел. Відомості про джерела, включені до списку, необхідно давати відповідно до вимог державного стандарту з обов'язковим наведенням назв праць.

Для уніфікації складання бібліографічного опису на міжнародному рівні, забезпечення можливості обміну результатами каталогізації розроблено новий

Національний стандарт України ДСТУ 8302:2015 [Чинний від 2016-07-01]. Він є базовим для системи стандартів, правил, методичних посібників зі складання бібліографічного опису.

Джерела можна розміщувати одним із таких способів:

- в алфавітному порядку прізвищ перших авторів або заголовків (такий спосіб найпоширеніший та універсальний);
- у хронологічному порядку;
- за порядком появи посилань у тексті.

Розміщення в алфавітному порядку записів літературних джерел означає розташування їх за алфавітним переліком за прізвищами авторів або перших слів назв творів, записаних не на автора. Авторів із однаковими прізвищами записують в алфавітному порядку їхніх ініціалів. Праці одного автора записують за алфавітом перших літер назв його праць, праці одного автора з однаковою назвою – за хронологією.

Спочатку подають літературу, видану кирилицею, після неї – латиною, і далі – мовами з особливою графікою (за алфавітом назв мов – арабською, вірменською, грузинською, єврейською, китайською, японською тощо). Зазвичай публікації мовами з особливою графікою наводять в українській транслітерації або в перекладі, записуючи українською мовою.

Основна вимога до складання списку використаних джерел – однотипне оформлення й дотримання чинного державного стандарту щодо бібліографічного опису творів друку (ДСТУ 8302:2015 «Інформація та документація. Бібліографічне посилання»).

Приклади оформлення літературних джерел

1. Борова Т. Концепція освітнього коучингу. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*. 2011. № 12. С. 19–23.

2. Бровченко А. К. Мотивація до особистісного зростання і саморозвитку в психологічній освіті. *Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика* : матеріали II-ої міжн. наук.-практ. конф. (Харків, 11 квіт. 2017 р.). Харків : Стиль-Издат, 2017. С. 268–271.

3. Григораш В. В., Хлебнікова Т. М., Гречаник О. Є. Внутрішній освітній аудит як чинник впливу на якість освітнього процесу в закладі загальної середньої освіти. *WORLD SCIENCE*. 2018. № 8 (36). Vol. 3. URL: https://doi.org/10.31435/rsglobal_ws (дата звернення: 05.06.2018).

4. Григораш О. В. Акмеологічна оцінка управлінської культури керівника закладу освіти. *Освіта дорослих: світові тенденції, українські реалії та перспективи* : колективна монографія. Харків : ХНПУ, 2020. С. 255–260.

5. Єльнікова Г. В. Адаптивні технології в освіті. *Адаптивне управління: теорія і практика. Сер. : Педагогіка*. 2017. Вип. 5 (3). URL: http://am.eor.in.ua/images/adapt/Vol.3ped5/17ped3_5yelnikova_r.pdf (Дата звернення: 20.12.2020).

6. Научитель О. Д., Гулий Ю. І., Фальова О. Є. Організація психологічної служби: методологічні та психолого-педагогічні аспекти : підручник. Харків : Основа, 2016. 259 с.

7. Стандарт вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування» для другого (магістерського) рівня вищої освіти. Затв. нак. МОН України 10.07.2019 № 959. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2019/07/12/073-menedzhment-magistr.pdf> (дата звернення: 11.01.2021).

8. Степанов О. М., Фіцула М. М. Основи психології і педагогіки [навч. посіб.]. 2-ге вид., виправ., доп. Київ : Академвидав, 2006. 520 с.

9. Темченко О. В. Професійна підготовка сучасного менеджера: проблеми та шляхи їх подолання. *Управління школою*. Харків, 2020. № 22–24 (646–648). С. 30–43.

10. Третьяченко В. В., Драгомирецька Н. М. Психологічні основи управління соціальними проектами : [навч. посіб.]. Луганськ : Ноулідж, 2011. 575 с.

11. Хижняк М. В. Формування практичної компетентності на заняттях з курсу «Психологія менеджменту»: аналіз метапрограм і психолінгвістичний аналіз мови в практиці сучасного менеджменту. *Модернізація освітнього процесу в Інституті підвищення кваліфікації, перепідготовки : матеріали методол. семінару*. За заг. ред. проф. Р. І. Черновол-Ткаченко. Харків : ТОВ «Щедра садиба плюс», 2016. С. 115–131.

Більш детально приклади оформлення списку використаних джерел, відповідно до ДСТУ 8302:2015 наводимо у додатку М.

Додатки

Додатки оформлюють як продовження роботи на наступних її сторінках або у вигляді окремої частини (книги), розміщуючи їх у порядку появи посилань у тексті.

Кожен додаток починається з нової сторінки. Додаток повинен мати заголовок, надрукований угорі малими літерами з першої великої симетрично щодо тексту сторінки. У правому верхньому куті над заголовком малими літерами з першої великої друкується слово «Додаток» і велика літера, що позначає додаток.

Додатки позначаються послідовно великими літерами української абетки, за винятком літер Г, Є, З, І, Ї, Й, О, Ч, Ъ, наприклад: Додаток А, Додаток Б і т. д.

За необхідності текст додатків може поділятися на розділи, підрозділи, пункти і підпункти, які нумеруються в межах кожного додатку відповідно до вимог. У такому разі перед кожним номером ставлять позначення додатка (літеру) і крапку, наприклад: Додаток А.2 — другий розділ Додатка А.

Ілюстрації, таблиці та формули, розміщені в додатках, нумерують у межах кожного додатка, наприклад: рис. Д. 1.2. — другий рисунок першого розділу додатка Д; формула (А. 1) — перша формула додатка А.

За текстом наукового дослідження посилаються на відповідні додатки (наприклад: «... як зазначено в документах, наведених у дод. В»). Кожен додаток має власний заголовок.

КРИТЕРІЇ ТА ПОКАЗНИКИ ОЦІНЮВАННЯ ВИПУСКНОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Оцінювання проводять за наданими нижче критеріями та показниками, наведеними в Положенні про випускню кваліфікаційну роботу здобувачів першого (бакалаврського) і другого (магістерського) рівнів вищої освіти ХНПУ імені Г. С. Сковороди. У процесі оцінювання випускної кваліфікаційної роботи Державна екзаменаційна комісія враховує такі основні критерії: 1 – вагомість отриманих наукових результатів та якість оформлення кваліфікаційної роботи; 2 – презентацію та представлення результатів роботи під час офіційного захисту; 3 – оприлюднення результатів кваліфікаційної роботи (табл. 1).

Таблиця 1

Критерії оцінювання випускної кваліфікаційної роботи

Орієнтовні критерії оцінювання		Кількість балів
1.	<p>Вагомість отриманих наукових результатів:</p> <ul style="list-style-type: none"> • точність і коректність формулювань наукових положень і висновків; • наукова новизна та практична значущість; • актуальність обраної теми наукового дослідження; • чіткість постановки мети й завдань кваліфікаційної роботи та повнота їх реалізації; • адекватність обраних методів наукового дослідження; • обсяг отриманих експериментальних даних та глибина їх інтерпретації; • дотримання наукового стилю викладу інформації 	До 50 балів
	Якість оформлення випускної кваліфікаційної роботи відповідно до встановлених вимог	До 10 балів
2.	Представлення результатів кваліфікаційної роботи на офіційному захисті (якість доповіді та мультимедійної презентації, відповіді на запитання)	До 30 балів
3.	<p>Оприлюднення результатів кваліфікаційної роботи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участь у наукових конференціях, конкурсах студентських наукових робіт; • наявність наукових публікацій за результатами кваліфікаційної роботи (у друкованих чи електронних виданнях); • упровадження результатів наукової роботи в практику діяльності організації, наявність актів упровадження 	До 10 балів
Максимальна оцінка		100 балів

ОРИЄНТОВНА ТЕМАТИКА ВИПУСКНИХ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ РОБІТ

(для здобувачів освіти зі спеціальності 073 «Менеджмент», освітня програма «Менеджмент організацій і адміністрування»)

1. Використання здобутків світового менеджменту в управлінні організацією.
2. Процесуальний підхід до управління організацією.
3. Удосконалення (модернізація, оптимізація) функцій управління.
4. Шляхи та засоби вдосконалення управління організацією.
5. Формування (умови, шляхи та засоби) позитивного іміджу організації.
6. Формування (умови, шляхи та засоби) позитивного іміджу сучасного менеджера.
7. Розвиток управлінського потенціалу менеджера.
8. Формування готовності майбутнього керівника до управління організацією.
9. Формування культури управління організацією.
10. Система управління розвитком організації.
11. Концептуальні засади розвитку організації.
12. Програмно-цільовий підхід до управління стратегічним розвитком підприємства (окремими системами).
13. Комплексно-цільова програма як засіб реалізації стратегії розвитку організації (певної системи).
14. Розроблення та реалізація програми розвитку організації.
15. Аналіз як основа стратегічного розвитку підприємства (організації).
16. Моніторинг стратегічного розвитку організації.
17. Ресурсне забезпечення програм розвитку організації.
18. Формування готовності менеджера до стратегічного управління.
19. Управління інноваційними процесами в організації.
20. Формування (умови, засоби, підходи, модель) готовності колективу організації до інноваційної діяльності.
21. Умови ефективності інноваційної діяльності в організації.
22. Аналіз (експертиза) інноваційних процесів в організації.
23. Проектування інноваційної діяльності в організації.
24. Формування інноваційного середовища в організації.
25. Розвиток інноваційної компетентності (культури) керівника підприємства (організації).
26. Інноваційні підходи до управління організацією (оптимізаційний, рефлексивний, діалогічний, цільовий та ін.).
27. Сучасні інноваційні технології управління (тайм-менеджмент, паблік рілейшенз, коучинг та ін.).
28. Формування (умови, засоби, підходи, модель) готовності керівника до діяльності у творчому середовищі.
29. Удосконалення роботи з нормативними документами

в підприємницькій діяльності.

30. Робота керівника організації із законодавчими та нормативними актами системи управління охороною праці.

31. Робота керівника організації із законодавчими та нормативними актами системи цивільного захисту.

32. Система роботи менеджера з державної реєстрації та державного регулювання діяльності.

33. Система правової діяльності з купівлі, продажу, передавання, здачі в оренду майна організації.

34. Система роботи керівника з урядовими та нормативними документами.

35. Аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища організації як основа планування діяльності.

36. Антикризове управління підприємством у сучасних умовах.

37. Антикризове управління підприємством: можливість, необхідність, зміст.

38. Помилки управління як причини кризи.

39. Удосконалення механізму антикризового управління підприємством.

40. Система управління ризиками підприємства.

41. Маркетинг як елемент антикризового управління підприємством.

42. Управління ризиками в малому бізнесі.

43. Основні функції і тенденції розвитку логістики.

44. Логістика як концепція управління підприємством.

45. Сучасні тенденції розвитку логістики в Україні й у світі.

46. Ефективність застосування логістичного підходу до управління підприємством.

47. Інформаційні технології в логістиці.

48. Управлінський облік у системі менеджменту.

49. Управління проєктом: специфіка й особливості в Україні.

50. Організація розроблення бізнес-плану підприємства.

51. Розроблення бізнес-плану з розширення (реконструкції) підприємства.

52. Лізинг як інструмент інвестування малих підприємницьких проєктів.

53. Економічні методи управління та їх використання для підвищення ефективності підприємства.

54. Консультування як сучасна управлінська технологія.

55. Аналіз проблем адаптації підприємства в конкурентному середовищі.

56. Основні механізми підвищення ефективності управління виробництвом.

57. Виробничий менеджмент із ресурсозбереження на підприємстві та шляхи підвищення його ефективності.

58. Побудова ефективної системи управління виробничим

підприємством (за галузями).

59. Дослідження організаційних резервів розвитку підприємства.

60. Обґрунтування вибору конкурентної стратегії підприємства.

61. Організація (удосконалення) оперативного управління виробництвом на підприємстві.

62. Організація внутрішньовиробничих економічних відносин на підприємстві в ринкових умовах.

63. Організація й управління маркетинговою діяльністю підприємства.

64. Удосконалення організаційної структури управління підприємством в сучасних умовах.

65. Управління конкурентоспроможністю підприємства та шляхи її підвищення.

66. Організація й управління рекламно-інформаційною діяльністю підприємства.

67. Удосконалення управлінням малим підприємством.

68. Організаційний розвиток і управління змінами (на прикладі конкретної організації).

69. Формування системи франчайзингу підприємств.

70. Специфіка менеджменту малих підприємств.

71. Стратегічне планування розвитку підприємства.

72. Розвиток організаційної структури підприємства в нестабільному середовищі.

73. Соціальна політика підприємства в сучасних умовах.

74. Удосконалення системи контролю на підприємстві.

75. Розвиток форм і методів організації виробництва в сучасних умовах.

76. Розроблення заходів із забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

77. Формування та розвиток організаційно-управлінських структур підприємства.

78. Формування системи корпоративного управління організації.

79. Комунікаційна політика підприємства в умовах ринкових відносин.

80. Роль соціально-психологічних методів в управлінні підприємством.

81. Управлінські завдання та психологічні особливості їх виконання.

82. Соціальні та психологічні фактори ефективної діяльності організації.

83. Соціально-психологічний клімат колективу організації як управлінська проблема.

84. Соціально-психологічні аспекти розвитку персоналу в сучасній організації.

85. Організаційна культура як фактор ефективної діяльності організації.

86. Формування та розвиток корпоративної культури організації.

87. Державне регулювання ринку праці та зайнятості (вітчизняний і зарубіжний досвід).

88. Аудит кадрового потенціалу (на конкретному прикладі).
89. Аудит організаційної структури (на конкретному прикладі).
90. Аудит кадрових процесів (на конкретному прикладі).
91. Аудит як форма діагностичного дослідження в соціально-трудоій сфері.
92. Особливості управління соціально-трудоими відносинами.
93. Структура ринку праці, його основні суб'єкти та їх функції.
94. Менеджмент в Україні і в Японії: дрібний і великий бізнес, порівняльний аналіз.
95. Європейська модель управління та її адаптація до вітчизняних умов (на прикладі...).
96. Порівняльний аналіз американської, японської та європейської моделей управління персоналом, їх вплив на вітчизняну модель управління персоналом.
97. Побудова системи мотивації персоналу в організації.
98. Основні механізми підвищення ефективності праці персоналу.
99. Удосконалення системи мотивації персоналу в організації.
100. Оцінка ефективності мотиваційної системи в організації.
101. Залежність мотивації персоналу від характеристики організаційної культури.
102. Методи оцінки організаційної поведінки персоналу.
103. Удосконалення системи найму персоналу на підприємстві.
104. Роль менеджера (керівника) у формуванні та розвитку принципів організаційної (корпоративної) поведінки.
105. Роль професійних комунікацій у формуванні ефективної діяльності співробітників.
106. Формування системи безпеки праці та охорони здоров'я персоналу організації.
107. Оптимізація режимів праці та відпочинку для різних типів організацій.
108. Принципи забезпечення безпеки праці персоналу та їх реалізація в діяльності організації.
109. Управління безпекою праці в організації.
110. Мотивація праці працівників як фактор ефективного управління.
111. Нетрадиційні форми оплати праці та їх роль у стимулюванні персоналу.
112. Особливості застосування компенсаційного пакету на сучасних підприємствах.
113. Особливості розв'язання конфліктів в організації (на конкретному прикладі).
114. Діяльність керівника в розв'язанні конфліктів.
115. Роль служби персоналу в управлінні конфліктами.
116. Особливості розв'язання конфліктів у малому бізнесі.
117. Проблеми формування та реалізація кадрової політики організації.
118. Персонал як об'єкт і найважливіший ресурс управління

в організації.

119. Комунікаційні процеси в управлінні персоналом організації.
120. Місце і роль служб управління персоналом у сучасній організації.
121. Проектування структури й чисельності штатів організації.
122. Планування в управлінні персоналом (на прикладі діяльності конкретної організації).
123. Конкурс як сучасна технологія формування персоналу (на прикладі діяльності конкретної організації).
124. Роль маркетингу персоналу у визначенні джерел набору персоналу.
125. Проблеми розстановки кадрів в організації (на прикладі діяльності конкретної організації).
126. Навчання як метод професійного розвитку персоналу.
127. Організація внутрішньофірмового навчання персоналу на підприємстві.
128. Моніторинг персоналу як основний механізм підтримки адекватної кадрової політики.
129. Адаптація персоналу як сучасна технологія в управлінні персоналом.
130. Психологічні проблеми адаптації персоналу в організації.
131. Атестація персоналу як інструмент кар'єрного зростання.
132. Атестація персоналу: проблеми ділової оцінки.
133. Сучасні підходи до атестації персоналу (на конкретному прикладі).
134. Удосконалення системи оцінки та атестації персоналу на підприємстві.
135. Удосконалення системи адаптації персоналу на підприємстві.
136. Відбір персоналу як сучасна кадрова технологія.
137. Удосконалення методів управління персоналом.
138. Планування і розвиток ділової кар'єри працівника на підприємстві.
139. Розвиток особистих і ділових якостей керівника виробничого підприємства.
140. Вплив стилів і методів керівництва на соціально-психологічний клімат в організації.
141. Керівник у системі управління підприємством.
142. Контроль в управлінні персоналом організації (на конкретному прикладі).
143. Організаційно-нормативне забезпечення управління персоналом.
144. Оцінка управлінської діяльності керівника.
145. Лояльність у структурі корпоративних цінностей організації.
146. Інформаційне забезпечення діяльності управління персоналом.
147. Формальні та неформальні комунікації в організації: проблеми взаємодії та впливу.
148. Формування й розвиток системи управління персоналом підприємства.
149. Вивільнення персоналу як інструмент стратегічного управління організацією.

150. Організація діяльності служби управління персоналом та оцінка її ефективності.

151. Професійне спілкування керівника і підлеглих та його роль у формуванні морально-психологічного клімату колективу.

152. Соціальна спрямованість інноваційних технологій в управлінні персоналом.

153. Технології PR-діяльності в управлінні персоналом (на прикладі діяльності конкретної організації).

154. Аудит персоналу та його роль у розвитку організації.

155. Форми і методи реалізації інновацій у кадровій роботі.

156. Планування інновацій в управлінні персоналом.

157. Проблема контролю в управлінні інноваціями в кадровій роботі.

158. Особливості мотивацій в інноваційній діяльності.

159. Команда як сучасна форма активізації праці.

160. Специфіка управління персоналом на різних етапах життєвого циклу організації.

161. Специфіка управління персоналом у проєктній формі організації праці.

162. Роль менеджера в процесі управління змінами.

163. Відповідальність та особливості її реалізації в інноваційному менеджменті.

164. Сучасні комунікативні технології в управлінні персоналом.

165. Організаційні методи управління стресами.

166. Організація роботи з кадровими документами (на прикладі конкретного підприємства).

167. Сучасна кадрова служба: особливості документаційного забезпечення роботи.

168. Управління якістю продукції та послуг.

169. Комплексне управління якістю: проблеми, методи.

170. Маркетинг в управлінні якістю продукції.

171. Формування ринку інформаційних послуг для підприємств малого бізнесу.

172. Формування інформаційної системи для ефективного управління підприємством.

173. Інформаційні технології в управлінні.

174. Інформаційне забезпечення управління підприємством.

175. Управління інноваційним розвитком організації (на конкретному прикладі).

176. Інтернет-комерція в Україні: можливості та шляхи розвитку.

177. Управління інноваційною діяльністю підприємства в умовах ризикового підприємництва.

178. Проблеми управління нововведеннями в організації.

179. Інноваційний розвиток організації (на конкретному прикладі).

180. Управління новими технологіями, аутсорсингом на підприємстві.

181. Інноваційний потенціал організації.

182. Ризики інноваційних проєктів і методи їх зниження на підприємстві.

183. Технопарк як форма розвитку інноваційного виробництва: світовий досвід і українські можливості.

184. Тайм-менеджмент: шляхи підвищення ефективності використання робочого часу в організації.

185. Реінжиніринг організації – проблемний аналіз.

186. Реінжиніринг як механізм забезпечення стійкості та конкурентоспроможності підприємства.

ДОДАТКИ

Додаток А

Зразок оформлення титульного аркушу випускної роботи

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ Г. С. СКОВОРОДИ

Інститут підвищення кваліфікації педагогічних працівників
і менеджменту освіти
Кафедра наукових основ управління

Менеджмент організацій
і адміністрування

Назва освітньої програми

073 Менеджмент

Шифр і назва спеціальності

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня магістра

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

здобувача другого (магістерського) рівня вищої освіти

Колобова Петра Сергійовича

Науковий керівник: О. Є. Гречаник,
кандидат педагогічних наук, доцент.

Рецензент: Т. М. Хлебнікова,
кандидат педагогічних наук, доцент.

Рецензент: Т. С. Єрмакова,
доктор педагогічних наук, доцент.

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ Г. С. СКОВОРОДИ
Інститут підвищення кваліфікації педагогічних працівників
і менеджменту освіти
Кафедра наукових основ управління

Освітній рівень: другий (магістерський)

Освітня програма: «Менеджмент організацій і адміністрування»

Спеціальність: 073 «Менеджмент»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
наукових основ управління
_____ О. Є. Гречаник
«19» листопада 2020 року

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ
здобувачу другого (магістерського) рівня вищої освіти
Колобову Петру Сергійовичу
(прізвище, ім'я, по батькові)

Тема роботи: «Управління розвитком організації»


Науковий керівник: Хлебнікова Таліна Миколаївна, кандидат педагогічних наук, доцент

Строк подання здобувачем роботи: 10 січня 2022 року

Дата видачі завдання: 16 листопада 2020 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання	Примітка
1	Уточнення теми кваліфікаційної роботи, складання плану дослідження	До 10.11.2020	Вик.
2	Коригування вступу й теоретичного розділу кваліфікаційної роботи	До 30.04.2021	Вик.
3	Аналіз стану управління розвитком організації	До 25.09.2021	Вик.
4	Визначення рівня діяльності менеджера з персоналу щодо створення умов для реалізації діяльності персоналу організації	До 15.09.2021	Вик.
5	Визначення рівня якості управління організацією	До 19.09.2021	
6	Підбиття підсумків аналізу стану досліджуваної проблеми	До 01.10.2021	
7	Розробляння комплексно-цільової програми з удосконалення управління розвитком організації	До 25.10.2021	
8	Коригування комплексно-цільової програми	До 10.11.2021	
9	Експертна оцінка комплексно-цільової програми	До 20.11.2021	
10	Розробляння методичних рекомендацій з упровадження комплексно-цільової програми в практику роботи організації	До 15.12.2021	
11	Здійснення фінансово-економічного обґрунтування реалізації комплексно-цільової програми	До 25.12.2021	
12	Складання висновків до другого розділу кваліфікаційної роботи	До 30.12.2021	
13	Упорядкування загальних висновків кваліфікаційної роботи	До 05.01.2022	
14	Упорядкування списку використаних джерел і додатків	До 08.01.2022	
15	Підготовка тексту виступу на захисті випускної кваліфікаційної роботи	До 10.01.2022	
16	Упорядкування й підготовка роздавального матеріалу для процедури захисту кваліфікаційної роботи	До 15.01.2022	

Здобувач  П. С. Колобов
(Підпис) (Прізвище, ініціали)

Науковий керівник  Т. М. Хлебнікова
(Підпис) (Прізвище, ініціали)

Зразок оформлення змісту випускної кваліфікаційної роботи

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ ТА СКОРОЧЕНЬ	3
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В ІТ СФЕРІ.....	9
1.1. Сутність розвитку персоналу та теоретичні засади формування системи розвитку персоналу в організації	16
1.2. Науково-практичні підходи до формування й оцінювання ефективності управління розвитком персоналу.....	23
Висновки до розділу 1	25
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИКА ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ФОП «МЕЛЯНИЦЬКИЙ ВЛАДИСЛАВ ПАВЛОВИЧ»	27
2.1. Аналіз системи розвитку персоналу підприємства.....	27
2.2. Визначення стратегічних альтернатив розвитку персоналу	38
2.3. Запровадження системи моніторингу розвитку персоналу як умови ефективного впливу на мотивацію персоналу	45
2.3. Економічне обґрунтування доцільності реалізації запропонованих заходів	51
Висновки до розділу 2	56
ВИСНОВКИ.....	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	60
ДОДАТКИ.....	66

Зразок оформлення змісту наукового дослідження
ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ ТА СКОРОЧЕНЬ	3
ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ МОТИВАЦІЙНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ	9
1.1. Персонал організації як об'єкт управління	9
1.2. Шляхи і засоби розвитку мотивації персоналу	15
1.3. Особливості реалізації мотиваційного підходу в управлінні персоналом	22
Висновки до розділу 1	28
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ РЕАЛІЗАЦІЇ МОТИВАЦІЙНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ	29
2.1. Загальні питання методики дослідження.....	29
2.2. Аналіз стану проблеми дослідження в організації	31
Висновки до розділу 2	37
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБЛЕННЯ КОМПЛЕКСНО-ЦІЛЬОВОЇ ПРОГРАМИ «УДОСКОНАЛЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ МОТИВАЦІЙНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ»	38
3.1. Структура та зміст комплексно-цільової програми «Удосконалення реалізації мотиваційного підходу в управлінні персоналом»	38
3.2. Експертна оцінка прогнозованої якості комплексно-цільової програми та умов її впровадження	48
Висновки до розділу 3	55
ВИСНОВКИ	56
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	60
ДОДАТКИ	66

Методи дослідження



Спостереження – систематичне цілеспрямоване сприйняття об'єкта в цілому або окремих його сторін, за якого дослідник не втручається в поведінку об'єкта, а лише фіксує його властивості.

Порівняння – встановлення подібності або різниці об'єктів безпосередньо або опосередковано (через проміжний об'єкт).

Вимірювання – вивчення об'єкта шляхом якісного та кількісного визначення досліджуваних властивостей, характеристик, залежностей тощо.

Передбачає: числову оцінку вимірюваної величини і емпіричну перевірку надійності і об'єктивності вимірювання.

Експеримент – вивчення об'єкта шляхом активного цілеспрямованого впливу на нього штучних умов, які дозволяють виявити досліджувані властивості, характеристики, залежності та інші його особливості.

Експеримент класифікують: за метою дослідження, за характером

досліджуваного об'єкта, за стабільністю та масштабністю, за очікуваними (кінцевими) результатами.

Абстрагування – уявне виокремлення несуттєвих властивостей, зв'язків та відношень реальних об'єктів і одночасне виділення одного чи декількох аспектів.

Абстрагування охоплює два етапи: підготовку (відокремлення суттєвого від несуттєвого, виділення найбільш важливих сторін об'єкта); здійснення (заміщення досліджуваного об'єкта його моделлю з меншою кількістю властивостей).

Аналіз і синтез – комплексний метод дослідження, який базується на послідовному застосуванні сукупності прийомів і закономірностей поділу об'єкта на елементи або властивості (аналіз) і поєднання окремих його частин в єдине ціле (синтез).

Аналіз і синтез є взаємопов'язаними та взаємообумовленими й забезпечують високу ефективність дослідження тільки у разі їх комплексного використання.

Індукція і дедукція – комплекс взаємопов'язаних методів дослідження, які характеризуються протилежною спрямованістю процесу пізнання: від окремого до загального, від менш загальних положень до більш загальних (індукція) і від загального до окремого, від загальних властивостей множини елементів до окремих елементів (дедукція). У процесі дослідження індукція і дедукція доповнюють одна одну.

Моделювання – метод дослідження, який базується на вивченні об'єкта за допомогою пристроїв, що моделюють його поведінку, з наступним перенесенням знань, отриманих на моделі, на оригінал. Моделювання охоплює різні методи дослідження (спостереження, вимірювання, експеримент, аналіз і синтез, абстрагування тощо).

Історичний і логічний – використовуються комплексно для дослідження історії складних об'єктів і явищ з метою отримання уявлення про емпіричний розвиток об'єкта або явища (історичний метод) або для виділення сутності історичного процесу їх розвитку (логічний метод). Історичний метод відтворює історію у всій її багатогранності, з урахуванням історичних фактів, випадкових явищ тощо. Логічний метод, навпаки, виділяє з усього історичного розмаїття основне, суттєве.

Аналогія – метод наукового умовиводу, за допомогою якого досягається пізнання одних предметів та явищ на основі їх подібності з іншими.

Конкретизація – метод дослідження предметів у всій їх різнобічності, в якісній різноманітності реального існування на відміну від абстрактного, відстороненого вивчення.

Системний аналіз – вивчення об'єкта дослідження як сукупності елементів, які утворюють систему. В наукових дослідженнях він передбачає оцінку поведінки об'єкта як системи з усіма факторами, які впливають на його функціонування.

Анкетування – це метод, який базується на опитуванні людей і призначається для проведення масштабного збору даних.

Анкета не повинна містити занадто багато запитань, оскільки це приведе до поверхневих відповідей.

Складовою частиною підготовки анкет слугує попереднє дослідження, під час якого перевіряється зміст питань, їх зрозумілість і однозначність. Таке дослідження дає можливість визначити, наскільки правильно сформульоване кожне питання і наскільки воно забезпечує правильну відповідь.

Анкета містить у собі запитання, що стосуються досліджуваної проблеми, а також це можуть бути відомості про себе.

Таблиця Д.1

Принципи складання анкети

Принцип	Характеристика
Анкета виступає як органічна частина інструментарію дослідника	Дослідження починається зовсім не зі складання анкети. Цьому повинні передувати розробка програми дослідження, визначення цілей, завдань, робочих гіпотез, па підставі чого складається план анкети, де вказуються основні теми опитування. Потім проводиться процедура операціоналізації (пошук емпіричних визначень) понять і відбір індикаторів (вимірюваних характеристик об'єкта), кожному з яких буде відповідати одне або декілька питань анкети. Тільки після цього починається безпосередньо робота зі складання опитувального листа
Одні й ті ж запитання, розміщені в різній послідовності, дають різну інформацію	Під час розміщення спочатку запитань, що пов'язані із загальною оцінкою ситуації, а потім часткових аспектів може виникнути своєрідний гало-ефект, а саме: загальні оцінки зумовлять часткові, знижуючи або підвищуючи їх, незалежно від реального стану аспекту. У цьому випадку необхідно часткові питання ставити спочатку, а узагальнюючі – у кінці відповідного «блока»
Смислові блоки опитувального листа повинні бути приблизно одного обсягу	В іншому разі домінування будь-якого одного з них може вплинути на якість відповідей як по цьому, так і по інших блоках
«Правило лійки»	Складаючи анкету, потрібно перші питання робити простими, далі розміщувати більше складні (які присвячені подіям), потім – найскладніші (мотиваційні), далі – фактологічні

Метод анкетування відображає переважно кінцевий результат, тобто результат на даний момент, а не на динаміку процесу.

Цінність анкетування залежить від звичайних умов, від майстерності

експериментатора: його доброзичливості, емоційності, інтуїції, чутливості, виконання основних принципів створення анкет.

Науковцю, який планує використати у своєму дослідженні метод анкетування, рекомендується пам'ятати про основні правила реалізації процедури анкетування:

- правильне формулювання питання: запитання повинно «торкатися» проблеми;
- створення нормального сприятливого самопочуття досліджуваного;
- запобігання ситуації упередженості до досліджуваного й дослідника;
- максимальна довіра досліджуваному та досліднику;
- створення певного інтересу в досліджуваного й запобігання елементам навіювання.

Орієнтовну структуру моделі анкети наведено в табл. Д.2.

Таблиця Д.2

Орієнтовна модель анкети

Вступ	Вказують, хто (організація), для чого проводить анкетування, як буде використано дані, гарантування анонімності, дають інструкцію із заповнення анкети та способів її повернення, досліднику висловлюють подяку за співробітництво
Основна частина анкети	Зазначають основний зміст запитань
Вступні питання	Присвячені подіям, фактологічні, призначені зацікавити респондента, полегшити йому включитись у роботу
Основні питання	Найбільше гострі, окремі питання, пов'язані з життєво важливими для респондента сферами; складні за формою запитання, відкриті питання
Підсумкові питання	Відносно легкі, з урахуванням стомлення респондента
Відомості про респондента	Запитання про соціальний статус респондента (фах, посада, освіта, стаж роботи, вік тощо)
Подяка за участь в анкетуванні	Висловлюють подяку

Методи математичної статистики

Характеристиками варіаційного ряду виступають середня арифметична і медіана. Вони показують наскільки єдиними, подібними, однорідними є отримані дані (в нашому прикладі — відповіді здобувач освіти на питання анкети).

Середня арифметична (середнє значення або вибіркве середнє дорівнює сумі всіх значень варіанти, поділеної на кількість членів варіаційного ряду (n)). Вона визначається за формулою:

$$\bar{X} = \frac{x_1 + x_2 + \dots + x_n}{n} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i.$$

Якщо серед членів деякі варіанти повторюються (як в нашому прикладі), то середню цього ряду називають середньоарифметичною зваженою і визначають за формулою:

$$\bar{X}_z = \frac{K_1 X_1 + K_2 X_2 + \dots + K_n X_n}{K_1 + K_2 + \dots + K_n}, \quad (2.2)$$

де X_n — варіанта, ознака;

K_n — вага (частота) варіанти.

Використовуючи дані таблиці частот відповідей здобувач освіти, визначимо величину середньоарифметичної зваженої

На величину \bar{x} значно впливають крайні величини ряду. Тому для усунення такого впливу застосовується й інший спосіб визначення середньої величини — знаходження медіани (*Med*).

Медіана – це така величина варіаційного ряду, яка займає його середину. Щоб визначити медіану, потрібно знайти, від якої варіанти буде однакова кількість як великих, так і менших вимірів. Місце розташування нього значення варіанти визначається за формулою:

$$Med = \frac{n+1}{2},$$

де n – число членів ряду.

Якщо у варіаційному ряду число варіант є парним, то місце медіани розташоване між сусідніми вимірами і їх середнє значення потрібно взяти за величину медіани. У порівнянні із середньоарифметичною зваженою, зміна якої частини ряду не так різко позначається на медіані, і тому медіана вважається найбільш представницькою мірою ряду.

Середня арифметична і медіана, виступаючи основними характеристиками варіаційного ряду, усе-таки не можуть відобразити всі його особливості.

У психолого-педагогічних дослідженнях завжди виникає необхідність у більш глибокому аналізі одержаних даних. Тому математична статистика пропонує й інші характеристики варіаційного ряду, які показують як групуються окремі варіанти навколо середньої, яка їх тіснота і ступінь відхилення від неї. Ці показники надають можливість також порівняти між собою результати, що отримані на різних об'єктах дослідження (різних вибірках).

Такими характеристиками є дисперсія, середнє квадратичне відхилення і коефіцієнт варіації.

Приклади використання методів математичної статистики

Перевірка даних на вірогідність та істотність відмінностей проведена за допомогою критерія Макнамари

Таблиця К.1

Рівні саморозвитку слухачів ІПО (у %)

Рівні саморозвитку	Е-1 (23сл.)			Е-2 (156сл.)			Е-3 (31сл.)		
	конст. етап.	контр. етап	приріст	конст. етап	онтр. етап	приріст	конст. етап	контр. етап	приріст
Активний саморозвиток	443,5	887	+43,5	331,4	557	++25,6	448,4	883,9	++35,5
Відсутня стійка система саморозвитку	339,1	113	-26,1	446,9	330,2	--16,7	338,7	116,1	--22,6
Саморозвиток, що зупинився	117,4	0	-17,4	221,7	112,8	--8,9	112,9	0	--12,9

Аналіз наведених даних свідчить, що в ході експерименту підвищився рівень саморозвитку слухачів. Значний приріст здатності слухачів до саморозвитку отримали в Е-1 та Е-3 групах за рахунок зменшення (до 0%) кількості слухачів Е-1, Е-3 груп з рівнем «саморозвитку, що зупинився» і зменшення показника рівня «відсутня стійка система саморозвитку» (на 34,8% в групі Е-1, на 35,6% - в Е-2, на 32,2 – в Е-3).

Менший приріст у групі Е-2 (порівняно з Е-1 і Е-3) пояснюється тим, що залишилося 12,8% респондентів з рівнем «саморозвитку, що зупинився». Це можна пояснити складом групи і тим, що на початок експерименту в цій групі показник даного рівня був найвищим. Перевірка даних на вірогідність та істотність відмінностей проведена за допомогою критерія Макнамари.

Нами було перевірено вплив організації особистісно орієнтованого навчання у системі післядипломної освіти на здібність слухачів Е-3 групи до саморозвитку. Результати двократного опитування (до та після формувального експерименту) становлять вимірювання за шкалою порядку, вибірки залежні, тому доцільне використання критерія Макнамари. Для здійснення перевірки заповнюємо таблицю 2x2 (результати надані у кількості слухачів), де класифікація x_i характеризує перше вимірювання (до формувального експерименту), класифікація y_i – друге вимірювання (після формувального експерименту).

Таблиця 2x2

Перше вимірювання	Друге вимірювання	
	$y_i = 0$	$y_i = 1$
	$x_i = 0$	$a = 27$
$x_i = 1$	$c = 4$	$d = 0$

Позначимо умовно через «0» рівень активного саморозвитку та рівень, що характеризується відсутністю системи саморозвитку, через «1» – рівень саморозвитку, що зупинився. В умовах нашого дослідження значення a дорівнює числу слухачів, що обидва рази отримали «0», значення b – числу слухачів, що перший раз отримали «0», другий – «1», значення c – числу слухачів, що перший раз отримали «1», другий – «0», значення d – числу слухачів, що обидва рази отримали «1».

Формулюємо статистичні гіпотези.

Гіпотеза H_0 : організація особистісно орієнтованого навчання у системі післядипломної освіти істотно не впливає на саморозвиток слухачів.

Альтернативна гіпотеза H_1 : організація особистісно орієнтованого навчання в системі післядипломної освіти здійснює істотний вплив на рівень саморозвитку слухачів.

Підраховуємо $n = b+c = 4$, оскільки $4 < 20$, знаходимо $T_2 = \min(b, c) = 0$. Вибираємо $\alpha = 0,05$. За таблицею при $\alpha = 0,05$ та $T_2 = 0$ значення $P \ll 0,001$. Виконується нерівність $P < \alpha / 2$ ($0,001 < 0,025$), тому гіпотеза H_0 відхиляється на рівні значущості $\alpha = 0,05$. Висновок: організація особистісно орієнтованого навчання в системі післядипломної освіти сприяє саморозвитку слухачів.

Позначимо умовно через «0» рівень активного саморозвитку, через «1» рівень, що характеризує відсутність системи саморозвитку, та рівень саморозвитку, що зупинився. У цьому випадку таблиця 2x2 буде мати наступний вигляд.

Таблиця К.3

Таблиця 2x2

Перше вимірювання	Друге вимірювання	
	$y_i = 0$	$y_i = 1$
	$x_i = 0$	$a = 15$
$x_i = 1$	$c = 11$	$d = 5$

Формулюємо статистичні гіпотези.

Гіпотеза H_0 : організація особистісно орієнтованого навчання в системі післядипломної освіти істотно не впливає на саморозвиток слухачів.

Альтернативна гіпотеза H_1 : організація особистісно орієнтованого навчання в системі післядипломної освіти здійснює істотний вплив на рівень саморозвитку слухачів.

Підраховуємо $n = b+c = 11$, оскільки $11 < 20$, знаходимо $T_2 = \min(b, c) =$

0. Обираємо $\alpha = 0,05$. За таблицею при $\alpha = 0,05$ та $T_2 = 0$ значення $P \ll 0,001$. Виконується нерівність $P < \alpha \cdot 2$ ($0,001 < 0,025$), тому гіпотеза H_0 відхиляється, гіпотеза H_1 приймається на рівні значущості $\alpha = 0,05$. Висновок: організація особистісно орієнтованого навчання в системі післядипломної освіти сприяє саморозвитку слухачів.

Наведемо приклад обчислень для перевірки наявності істотних змін у розподілі слухачів Е-2 групи за рівнями здатності працювати з інформацією (за допомогою **критерія Знаків**).

Результати двократного опитування (до та після формульованого експерименту) становлять вимірювання за шкалою порядку, вибірки залежні, тому можливо використання критерію.

В експерименті брало участь 156 слухачів групи Е-2, тому $N = 156$. На основі даних таблиці додатку С підраховуємо кількість слухачів, які змінили свій рівень (не отримали „0”). У нашому дослідженні $n = 121$. Оскільки немає слухачів, які знизили рівень здатності працювати з інформацією $T = 121$.

Формулюємо статистичні гіпотези.

Гіпотеза H_0 : організація особистісно орієнтованого навчання у системі післядипломної освіти знижує рівень здатності слухача працювати з інформацією.

Альтернативна гіпотеза H_1 : організація особистісно орієнтованого навчання у системі післядипломної освіти підвищує рівень здатності слухача працювати з інформацією.

$N > 100$, тому величину t_α обчислюємо за формулою $t_\alpha = 0,5 (n + w_\alpha \sqrt{n})$. Обираємо $\alpha = 0,05$. w_α при цьому рівень значущості дорівнює $-1,64$. $t_\alpha = 0,5 * (121 - 1,64 \sqrt{121}) = 51,5$. Оскільки $T > n - t_\alpha$ ($121 > 69,5$), гіпотеза H_0 відхиляється, гіпотеза H_1 приймається на рівні значущості $\alpha = 0,05$.

Висновок: організація особистісно орієнтованого навчання у системі післядипломної освіти підвищує рівень умінь слухачів працювати з інформацією.

Розрахунки необхідно проводити, використовуючи методи комп'ютерного оброблення інформації.

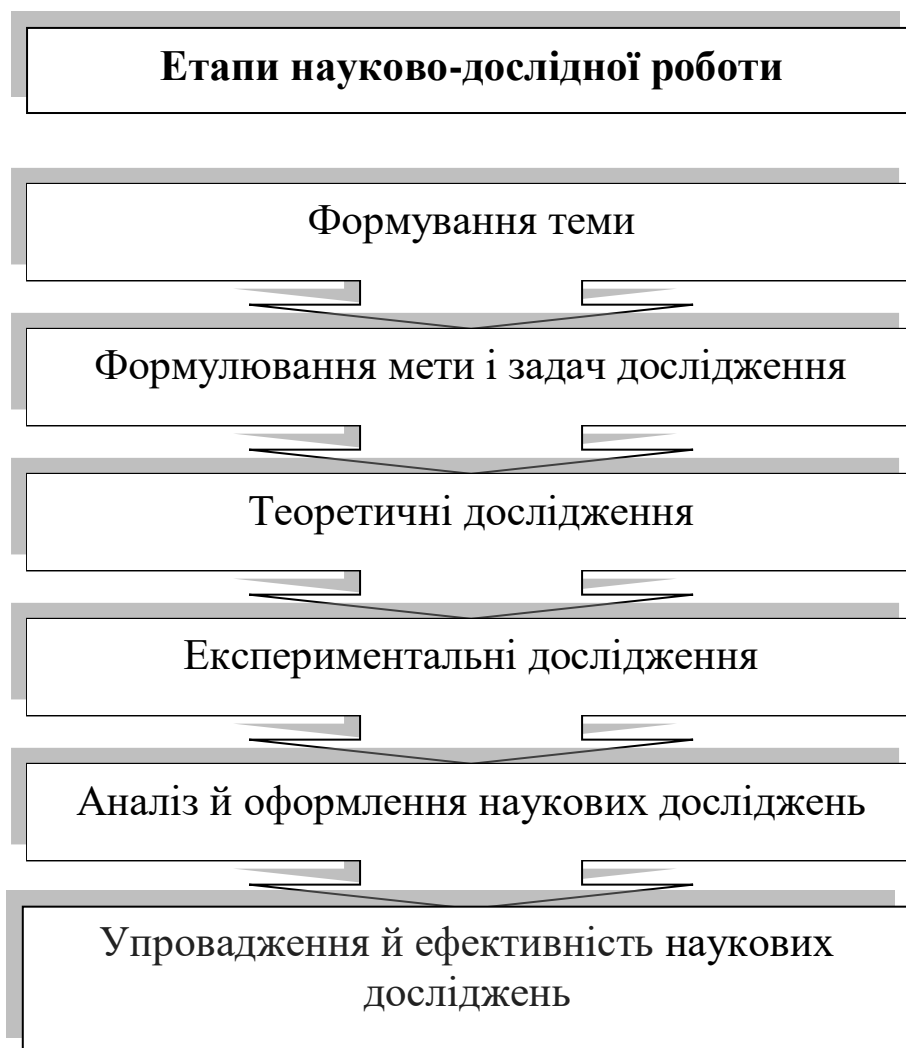


Рис. Л.1. Етапи науково-дослідної роботи

Приклади оформлення бібліографічних описів для списку посилань
(згідно ДСТУ 8302:2015 «Інформація та документація. Бібліографічне посилання. Загальні положення та правила складання»)

Характеристика джерела	Приклад оформлення
ДОКУМЕНТ	
Один автор	<p>Мармаза О. І. Інноваційний менеджмент. Харків : [б.в.], 2016. 197 с.</p> <p>Григораш В. В. Книга записів наслідків внутрішнього контролю. Харків : Основа, 2017. 224 с.</p> <p>Кравченко В. О. Основи менеджменту : навч. посіб. Одеса : Атлант, 2012. 211 с.</p>
Два автора	<p>Гречаник О. Є., Григораш В. В. Організація внутрішнього аудиту в закладі загальної середньої освіти : колективна монографія. Харків : Основа, 2019. 144 с.</p> <p>Варналій З. С., Сизоненко В. О. Основи підприємницької діяльності : підручник. Київ : Знання України, 2004. 404 с.</p>
Три автори	<p>Рибалко Л. С., Черновол-Ткаченко Р. І., Кіриченко С. В. Професійна самореалізація вчителів старшої школи в освітній проектній діяльності в контексті нової української школи : колективна монографія. Харків : Основа, 2018. 144 с.</p>
Чотири автори	<p>Методика нормування ресурсів для виробництва продукції рослинництва / Вітвіцький В. В., Кисляченко М. Ф., Лобастов І. В., Нечипорук А. А. Київ : Укragропромпродуктивність, 2006. 106 с.</p> <p>Основи марикультури / Грициняк І. І. та ін. Київ : ДІА, 2013. 172 с.</p>
П'ять і більше авторів	<p>Екологія : навч. посіб. / Б. В. Борисюк та ін. Житомир, 2003. 174 с.</p> <p>Методи підвищення природної рибопродуктивності ставів / Андрющенко А. І. та ін. ; за ред. М. В. Гринжевського. Київ, 1998. 124 с.</p>
Багатотомне видання	<p>Генетика і селекція в Україні на межі тисячоліть : у 4 т. / гол. ред. В. В. Моргун. Київ : Логос, 2001. Т. 2. 636 с.</p> <p>Фауна України. В 40 т. Т. 36. Инфузории. Вып. 1. Суктории</p>

	<i>(Ciliophora, Suctorea)</i> / И. В. Довгаль. Киев : Наукова думка, 2013. 271 с.
Окремий том багатотомного видання	Ушинський К. Д. Людина як предмет виховання. Спроба педагогічної антропології : вибр. твори. Т. 1. Київ : Радянська школа, 1983. 480 с.
Колективний автор	Менеджмент у ХХІ сторіччі: методологія і практика : колективна монографія / Полтавський національний технічний ун-т ім. Ю. Кондратюка. Полтава : Сімон, 2015. 347 с.
Редактор, упорядник	Міжнародні економічні відносини : навч. посіб. / за ред.: С. О. Якубовського, Ю. О. Ніколаєва. Одеса : ОНУ, 2015. 306 с. Дахно І. І., Алієва-Барановська В.М. Право інтелектуальної власності : навч. посіб. / за ред. І. І. Дахна. Київ : ЦУЛ, 2015. 560 с. Друк України. 2016 : стат. зб. / уклад. С. В. Буряк. Київ : Книжкова палата України, 2017. 100 с.
Тези доповідей, матеріали конференцій	Григораш В. В. Комунікативна компетентність менеджера. <i>Теорія та практика професійної підготовки менеджерів інноваційного розвитку освіти: матеріали метод. семінару / За заг. ред. Т. М. Хлебнікової. Харків, 2020. С. 34–53.</i> Мармаза О. І. Історіографічні аспекти генези менеджменту в освіті. <i>Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. Суми : СумДПУ імені А. С. Макаренка. 2019. № 9 (93). С. 87–97.</i> Григораш В. В., Хлебнікова Т. М. Методологічні засади внутрішнього аудиту в закладі освіти. <i>Адаптивні процеси в національній системі освіти : матеріали V Всеукр. наук. форуму. Харків, 2020. С. 33–34.</i>
Статті з періодичних видань	Рябова З. В. Кваліметричний підхід до оцінювання якості надання освітніх послуг. <i>Адаптивне управління: теорія і практика. Сер. : Педагогіка. 2018. Вип. 5 (9). URL: https://amtp.org.ua/index.php/journal/article/view/107/74 (дата звернення: 27.02.2020).</i> Стрельников В. Ю. Развитие управлінської культури майбутніх менеджерів в умовах магістратури. <i>Імідж сучасного педагога. 2018. № 5 (182). С. 21–24.</i> Стрельников М. В. Структура підприємницької компетентності. <i>Наукові записки [Кіровоград. держ. пед.ун-ту]. Сер. : Педагогічні науки. 2015. Вип. 141. Ч. 2. С. 148–151.</i> Aragon S. R. and Johnson S. D. Emerging roles and competencies for

	training in e-learning environments. <i>Advances in Developing Human Resources</i> . 2002. Vol. 4. No 4. P. 424–439.
Збірник	Україна – сузір'я культур : збірник. Київ : Новий друк, 2018. 244 с. Наука України у світовому інформаційному просторі : збірник. Київ : Академперіодика. 2018. Вип. 15. 104 с.
Переклад з іншої мови	Гарфорд, Тім. Речі, що змінили світ. Історія економіки в 50 винаходах : пер. з англ. Київ, 2018. 352 с.
За редакцією	Доклінічні дослідження ветеринарних лікарських засобів / за ред. І. Я. Коцюмбаса. Львів : Тріада плюс, 2006. 360 с. Основи підприємницької діяльності та агробізнесу [За ред. М. М. Ільчука]. Київ : Вища освіта, 2002. 398 с.
Стандарти	ДСТУ 3582:2013. Бібліографічний опис. Скорочення слів і словосполучень українською мовою. Загальні вимоги та правила (ISO 4:1984, NEQ; ISO 832:1994, NEQ). [На заміну ДСТУ3582-97; чинний від 2013-08-22]. Вид. офіц. Київ : Мінекономрозвитку України, 2014. 15 с. (Інформація та документація). ДСТУ EN 61010-2-020:2005. Вимоги безпеки до електричного устаткування для вимірювання, керування та лабораторного застосування. Частина 2-020. Додаткові вимоги до лабораторних центрифуг (EN 61010-2-020:1994, IDT). Київ : Держспоживстандарт України, 2007. IV, 18 с.
Патенти	Спосіб лікування синдрому дефіциту уваги та гіперактивності у дітей : пат. 76509 Україна. № 2004042416 ; заявл. 01.04.2004 ; опубл. 01.08.2006, Бюл. № 8 (кн. 1). 120 с. Двокамерний струминно-зрошувальний сульфідатор : пат. 112332 Україна. № 201606608 ; заявл. 16.06.2016, Бюл. № 23. 4 с.
Архівні документи	Діяльність історичної секції при ВУАН та зв'язаних з нею історичних установ Академії в 1929–1930 рр. // Інститут рукопису Національної бібліотеки України імені В. І. Вернадського. Ф. Х (Всеукраїнська Академія Наук). Спр. 1686. 30 арк. Матеріали Ради Народних комісарів Української Народної Республіки. ЦДАВО України (Центр. держ. архів вищ. органів влади та упр. України). Ф. 1061. Оп. 1. Спр. 8–12. Копія; Ф. 1063. Оп. 3. Спр. 1–3.
Дисертації, автореферати	Башкір О. І. Науково-педагогічна діяльність кафедр педагогіки у вищих педагогічних навчальних закладах України (початок

дисертацій	<p>XX – початок XXI століття) : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01. Харків, 2019. 525 с.</p> <p>Гришина Н. В. Підвищення ефективності використання потенціалу малого підприємництва у забезпеченні стійкого економічного зростання : дис. ... канд. економ. наук : 08.00.04. Одеса, 2016. 269 с.</p> <p>Дрижак В. В. Педагогічні основи підготовки старшокласників до підприємницької діяльності : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02. Київ, 1997. 20 с.</p>
Препринти	Панасюк М. І., Скорбун А. Д., Сплошной Б. М. Про точність визначення активності твердих радіоактивних відходів гамма-методами. Чорнобиль : Ін-т з проблем безпеки АЕС НАН України, 2006. 7, [1] с. (Препринт. НАН України, Ін-т проблем безпеки АЕС; 06-1).
ЧАСТИНА ДОКУМЕНТА	
Частина книги	Хлебнікова Т. М. Особистісно зорієнтований підхід до підвищення кваліфікації педагога. <i>Освіта дорослих: світові тенденції, українські реалії та перспективи</i> . Київ, Харків : Ін-т освіти дорослих ім. І. Зязюна НАПН України, ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2020. С. 234–248.
Законодавчі та нормативні документи	<p>Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року (Постанова КМУ від 14 грудня 2016 р. № 988-р). URL: https://www.kmu.gov.ua/nras/249613934 (дата звернення: 16.02.2020).</p> <p>Про освіту: Закон України від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19 (дата звернення: 22.01.2020).</p>
ЕЛЕКТРОННІ РЕСУРСИ	
Книги	<p>Академічна чесність як основа сталого розвитку університету / за заг. ред. Т. В. Фінікова, А. Є. Артюхова. Київ : Таксон, 2016. 234 с. URL: http://www.univer.kharkov.ua/images/redactor/news/2016-09-07/chesnist_osnova_rozvitk_Univers.pdf (дата звернення: 02.01.2021).</p>
Статті з періодичних видань	<p>Хлебнікова Т. М., Гречаник О. Є., Григораш В. В. Акмеологічний супровід педагога в процесі саморозвитку. <i>Scientific Educational Center RS Global Sp. Z. O.O. Science Review</i>. 2018. № 6 (13), July. URL: http://archive.ws-conference.com/akmeologichnij-suprovid-pedagoga-v-procesi-</p>

	<p>samorozvitku (дата звернення: 22.01.2020).</p> <p>Єльнікова Г. В. Адаптивні технології в освіті. <i>Адаптивне управління: теорія і практика</i>. Сер. : Педагогіка. 2017. Вип. 5 (3). URL: http://am.eor.in.ua/images/adapt/Vol.3ped5/17ped3_5yelnikova_r.pdf (дата звернення: 10.03.2021).</p>
Законодавчі документи	<p>Про стандартизацію : Закон України від 11 лют. 2014 р. № 1315. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1315-18 (дата звернення: 02.09.2021).</p> <p>Стандарт вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування» для другого (магістерського) рівня вищої освіти. Затв. нак. МОН України 10.07.2019 № 959. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2019/07/12/073-menedzhment-magistr.pdf (дата звернення: 12.03.2021).</p>
Сторінки веб-сайтів	<p>Органічне землеробство та його розвиток в Україні // Agronews : веб-сайт. URL: https://agronews.ua/node/24264 (дата звернення: 02.09.2021).</p> <p>Красива і дивовижна Полтава. <i>Моя планета</i> : веб-сайт. URL: http://myplanet.com.ua/?p=10440 (дата звернення: 10.09.2021).</p> <p>Чайка А. С. Інклюзивна освіта - шлях до повноцінної соціалізації учнів з особливими освітніми потребами. <i>Всеосвіта</i> : веб-сайт. URL: https://vseosvita.ua/library/inkluzivna-osvita-slah-dorvnoicinnoi-socializacii-ucniv-z-oor-1906.html (дата звернення: 12.08.2021).</p>

Формулювання завдань випускної кваліфікаційної роботи

Групи завдань дипломної роботи	Мовні конструкції для формулювання завдань
Завдання, пов'язані з розглядом стану досліджуваної проблеми в теорії та практиці, виробленням теоретичних засад дослідження	<i>розробити (обґрунтувати) теоретичні засади (вказується чого), з'ясувати статус певних категорій тощо, визначити поняття (називається об'єкт), обґрунтувати (принципи, підходи, методика тощо)</i>
Завдання, спрямовані на чіткіше окреслення предмета й об'єкта вивчення	<i>виявити склад (моделі), визначити структуру, визначити (уточнити) межі поширення, окреслити сукупність, визначити складники (компетентності) тощо</i>
Завдання процесуального характеру – безпосередній аналіз досліджуваної проблеми та формулювання уточненого й конкретизованого завдання з урахуванням аналізу проблеми	<i>з'ясувати (значення, походження, причини, шляхи появи, особливості, природу, роль, місце, специфіку, особливості, фактори тощо), дослідити (характер, характеристики, фактори, властивості, походження, зв'язки, потенціал, засоби, механізми, функції, співвідношення, фактори, структуру), виявити (ознаки, причини, поширення, зв'язок, шляхи, засоби, специфіку, чинники, типи, фактори, характеристику, співвідношення, структуру), вивчити (можливості, специфіку, функціонування, потенціал), проаналізувати (структуру, характер, залежність, особливості, реалізацію), описати (функціонування, спосіб), визначити (обсяг, типи, моделі, структуру, потенціал, функції, продуктивність, засоби, систему, групи, спільне і відмінне, характеристики), встановити (взаємозв'язки, взаємодію, функції, ступінь продуктивності, мотиви, вплив, типи, ознаки, особливості, зв'язки, роль, критерії), здійснити (аналіз, опис), простежити (функціонування, особливості, залежність, засоби, розвиток, глибину, еволюцію, співвідношення), визначити (динаміку, можливості, процеси, межі, специфіку, місце, роль, належність), показати (зв'язок), окреслити (особливості, групи, засоби, механізми, значення), зіставити (форми), розкрити (характер, статус, функції, особливості, зміст, вплив), розглянути (взаємодію, засоби), схарактеризувати (особливості, типи, специфіку), уточнити (хронологію, межі), з'ясувати (взаємодію)</i>
Завдання узагальнювального, підсумкового характеру	<i>визначити (окреслити) місце й роль, виявити (встановити) тенденції розвитку, з'ясувати закономірності творення, розробити практичні рекомендації, комплексно-цільову програму, цільовий проект щодо вдосконалення управлінської діяльності відповідно до предмету дослідження</i>

Мовні конструкції, які використовують у наукових працях для виконання функції зв'язку між реченнями

Мовна функція	Лексичні засоби	
Причина та її наслідок, умова та наслідок	(і) тому, тому, що	
	оскільки	
	з чого звідки	виходить
	внаслідок	
	у результаті	
	на основі вище означеного, на підставі вказаного вище	
	у зв'язку з цим	
	згідно з цим	
	у цьому випадку	
	за таких умов	
	у такому випадку	
	(а) якщо (ж) ..., то ...	
	що	свідчить
		вказує
говорить		
відповідає		
дає можливість		
дозволяє		
сприяє		
має значення		
Часове співвідношення та порядок викладення	спочатку насамперед, у першу чергу	
	першим наступним попереднім	кроком
	одночасно, у той же час,	
	поруч з цим, поряд з таким	
	попередньо, вище, раніше	
	ще раз, знову	
	потім, нижче, після цього	
	згодом, далі, пізніше	
	по-перше, по-друге і т.п.	
	зараз, нині, у цей (на цей) час, до цього часу	
	у минулі роки, останнім часом, останнього часу	
	на закінчення, зрештою, нарешті	
Зіставлення та протиставлення	але, втім, а проте, та, однак, зрештою	
	як ..., так і ...; так само, як і ...	
	не тільки, але і (й)	
	порівняно з; якщо ..., то ...	
	на відміну, навпаки, на протигагу	
	аналогічно, таким чином, також	
	з одного боку, з іншого боку	
	у той час, як; разом з тим	
Доповнення або уточнення	також і, до того ж, при цьому, разом з тим	
	окрім (більше)	того
	понад	
	особливо, а надто	
Посилання на попередній або наступний	тим більше, що	
	у тому разі, у випадку, тобто, а саме	
	як було	сказано
		показано
	доведено	

	відзначено	
	отримано	
	знайдено	
	встановлено	
	згадано	
	виходячи з міркувань	
	як підкреслювалось, вказувалось вище	
	згідно з цим	
	відповідно до цього	
	відповідним чином	
	у зв'язку з цим	
	у зв'язку з вищевикладеним	
	цей, що розглядається, вищевказаний і т.п.	
	такий, подібний, аналогічний, відповідний, такого типу, такого виду, схожий на ...	
	багато з них, один з них, деякі з них	
наступний, деякий, надалі, подальший, дальший, другий		
більшість, більша частина		
керуючись положенням		
Узагальнення, висновок	дослідженням встановлено	
	як наслідок	
	таким чином, отже	
	у результаті, у кінцевому підсумку	
	звідси, з цього	витікає
		виходить
		стає зрозумілим
		очевидно
	це	дозволяє зробити висновок
		дозволяє дійти висновку
		зводиться до такого
свідчить		
переконує		
на закінчення, і нарешті		
Ілюстрація	наприклад; так, як приклад; для прикладу	
	прикладом може слугувати (бути)	
	такий же(наприклад)	
	у випадку, для випадку	
	про те може свідчити; що очевидно	
Введення нової інформації	розглянемо такі випадки	
	зупинимось детально на ...	
	основні переваги цього методу полягають ...	
	деякі додаткові зауваження ...	
	декілька слів щодо перспектив дослідження ...	
	наведемо декілька прикладів	

Мовленнєві помилки

Неправильно	Правильно
Вірна відповідь, вірно визначено...	Правильна відповідь, правильно визначено (вірний присязі, вірний українському народові)
Згідно чинного законодавства	Згідно з чинним законодавством
У відповідності з планом роботи...	Відповідно до плану роботи...
Задачами трудового колективу є...	Завданнями трудового колективу є...
Напрямки виховання...	Напрями виховання...
... наступні завдання	... такі завдання
... в якості громадського інспектора	... як громадський інспектор <i>або</i> громадським інспектором призначено
Не використовуються прийоми...	Не використовують прийоми...
Тематична перевірка відбулася	Тематичну перевірку було проведено
Питання контролюються з боку адміністрації	Адміністрація контролює питання
У 2014 році У 2013-2014 році	2014-го року Упродовж (протягом) 2013-2014 року
При виконанні..., при проведенні..., при виявленні... (та інші віддієслівні іменники)	У разі виявлення... Під час виявлення... Якщо виявлено (виявили)... У процесі виявлення...
Вуз, ВНЗ, вузівський	Виш (представники вишів, з вишами тощо), інститутський, університетський... ЗВО (заклад вищої освіти)
Навчальний заклад	Заклад освіти
Сфера утворення	Сфера освіти
Замісник директора	Заступник директора (як посада, а не як заміщення цієї посади на певний термін)
Мероприємства	Заходи
У залежності від...	Залежно від...
Підвищити якість методичної роботи через участь педагогів у семінарах, круглих столах, конференціях...	Підвищити якість методичної роботи завдяки (або шляхом) участі педагогів у семінарах, круглих столах, конференціях...

Основні формули розрахунків валових витрат на реалізацію комплексно-цільової програми

1. Оплата енергоносіїв:

Електроенергія: *вартість 1 кВт/г * потужність однієї лампочки * кількість лампочок * кількість годин на день * кількість робочих днів*

Електроенергія ЕОМ: *вартість 1 кВт/г * кількість машин * норма витрат електроенергії за 1 годину * кількість годин на день * кількість днів*

Електроенергія ксерокс, принтер: *вартість 1кВт/г * кількість машин * норма витрат електроенергії за 1 годину * кількість годин на день * кількість днів*

II. Амортизаційні відрахування:

Знос комп'ютерів: *балансова вартість комп'ютера * річна норма амортизації : 12 місяців у році * термін використання комп'ютерів (місяців) * знижувальний коефіцієнт * кількість комп'ютерів*

Знос ксерокса: *балансова вартість ксерокса * річна норма амортизації : 12 місяців у році * термін використання ксерокса (місяців) * знижувальний коефіцієнт * кількість ксероксів*

Знос принтера: *балансова вартість принтера * річна норма амортизації : 12 місяців у році * термін використання принтера (місяців) * знижувальний коефіцієнт * кількість принтерів*

III. Канцелярські видатки

(Папір офсетний, роздрукування матеріалів, придбання канцелярських приладів, заправка картриджа, заправка ксерокса)

IV. Видання авторських програм, методичних доробок тощо

V. Преміювання педагогів

VI. Оплата праці викладачів вишів (лекції, виступи)

VII. Поточний ремонт і заправка ксерокса, картриджа

VIII. Оплата енергоносіїв, канцелярських витрат

Умови реалізації комплексно-цільової програми (проекту тощо)

Існують різні класифікації умов:

- 1) по відношенню до суб'єкта-об'єктивні, суб'єктивні, об'єктивно- суб'єктивні (слід зазначити, що частина науковців не погоджується з таким розподілом, оскільки вважає, що зовнішня причина - це умова, а внутрішня - фактор);
- 2) за напрямками оптимізації діяльності - нормативно-правові, організаційні, педагогічні, психологічні (психолого-педагогічні, організаційно-педагогічні), інформаційні, матеріально-економічні (фінансові), соціальні (соціально-економічні), науково-методичні, валеологічні (санітарно-гігієнічні, біологічні) тощо.

Приклади умов

Соціально-економічні умови:

- усвідомлення ситуації, що склалася на ринку освітніх послуг, урахування побажань батьків щодо змісту і спрямованості навчально-виховного процесу;
- визначення перспективної стратегії розвитку відповідно до існуючих умов;
- пошук можливостей багатоканального фінансування навчального закладу;
- упровадження гнучкої системи сплати за навчання з урахуванням особливостей сім'ї та обдарованості учня;
- установлення диференційованої оплати праці відповідно до рівня професіоналізму працівників;
- посилення матеріально-технічної бази, комп'ютеризація навчального закладу.

Науково-методичні умови:

- упровадження поліваріантних форм підвищення кваліфікації педагогічних працівників;
- запровадження інтерактивних форм і методів організації пізнавальної діяльності школярів, інформаційних технологій;
- налагодження стосунків і співпраця з аналогічними навчальними закладами як в територіальному освітянському просторі, так і поза його межами;
- залучення до навчально-виховного процесу представників вишів;
- створення інформаційного забезпечення для уможливлення переходу навчального закладу до роботи в інноваційному режимі (поповнення бібліотеки науково-методичною літературою, передплата широкого кола відповідних періодичних видань, користування мережею Інтернет).

Організаційно-педагогічні умови:

- уведення тієї чи іншої посади;
- уточнення функціональних обов'язків посадовців;
- удосконалення науково-методичної роботи з учителями, змісту підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації вчителів з питань... (відповідно до предмету дослідження);
- вивчення перспективного педагогічного досвіду з означеної проблеми тощо.

Морально-психологічні умови:

- розвиток мотиваційної сфери вчителів та учнів;
- формування готовності до... (самовдосконалення, саморозвитку тощо);
- розроблення системи морального й матеріального стимулювання вчителів ті учнів;
- установлення певних пільг (кому, за що);
- урахування результатів діяльності для...;
- особиста підтримка керівника тощо.

Список використаних джерел

1. Безлюдний О. І. Ковальов Л. Є., Краснобокий Ю. М. Випускна кваліфікаційна робота у педагогічному вузі: посіб. для студ.-магістрантів. Київ : Наук. світ, 2000. 117 с.
2. Ганін В. І. Ганіна Н. В., Гурова К. Д. Методологія соціально-економічного дослідження : навч. посібник. Харків : Центр учбової літератури, 2008. 224 с.
3. Дудченко А. А. Дудченко Я. А., Примак Т. А. Основи научних досліджень : учеб. пособие. Київ : Знання, 2000. 24 с.
4. Інформація та документація. Бібліографічне посилання. Загальні положення та правила складання ДСТУ 8302:2015. Національний стандарт України. Видання офіційне. Київ : ДП УкрНДНЦ, 2016.
5. Количественные методы в дидактике / Подласый И. П. и др. Днепропетровск : ДГУ, 1988. 76 с.
6. Кожухова Т. В., Л. Г. Кайданова, В. В. Шпалінський. Основи психолого-педагогічних досліджень : наук. посібник для наук. працівників, слухачів факультетів підв. кваліф. Харків : НФаУ, 2002. 240 с.
7. Кузнецов И. Н. Научные работы: методика подготовки и оформления. Минск : Амалфея, 1998. 272 с.
8. Максимейко С. Д. Теорія і практика психолого-педагогічного дослідження. Київ : НДП, 1990. 240 с.
9. Максименко Ю. Б., Никулина А. С. Методический аппарат экспериментально-психологических исследований: методология выполнения дипломных работ. Донецк : ГИПО ПРУ, 1997. 80 с.
10. Методологія та організація наукових досліджень : навч. посіб. / І. С. Добронравова, О. В. Руденко, Л. І. Сидоренко та ін.; за ред. І. С. Добронравової (ч. 1), О. В. Руденко (ч. 2). Київ : ВПЦ Київський університет, 2018. 607 с.
11. Піддубна Л. П., Заїкіна О. О. Основи наукових досліджень : опорний конспект лекцій для здобувачів освіти спеціальності «Менеджмент організацій». Київ, 2002. 121 с.
12. Про затвердження Вимог до оформлення дисертації : наказ Міністерства освіти і науки від 12 січ. 2017 р. № 40. *Офіційний вісник України*. 2017. № 20. С. 136—141.
13. Статистические методы в педагогике и психологии / Дж. Гласс, Дж. Стенли ; [пер с англ. Л. И. Хайрусовой]. Москва, 1976. 296 с.
14. Цехмістрова Г. С. Основи наукових досліджень : навч. посібник. Київ : Вид. дім «Слово», 2003. 240 с.

Укладачі: О. Гречаник, О. Темченко, Т. Куценко.

ВИМОГИ ДО ВИПУСКНОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Методичні рекомендації
з підготовки випускної кваліфікаційної роботи магістра зі спеціальності
073 «Менеджмент» (освітня програма «Менеджмент організацій
і адміністрування»)

Відповідальна за випуск: Хлебнікова Т. М.

Комп'ютерна верстка: Хлебнікова Т. М.

Коректор: Гречаник О. Є.

Відповідальність за дотримання вимог академічної доброчесності несуть автори

Підписано до друку 11.05.2021. Ум. др. аркушів – 2,57.