

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ
з дисципліни
«МЕТОДОЛОГІЯ І ОРГАНІЗАЦІЯ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ В
БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННІ»
(для магістрів)**

Київ - 2018

Підготовлено кандидатом економічних наук, професором кафедри економіки та управління підприємством *Новальською Н.І.*

Затверджено на засіданні кафедри економіки та управління підприємством (протокол №4 від 19 березня 2018 р.)

Схвалено Вченою радою Навчально-наукового інституту менеджменту, економіки та фінансів (протокол №3 від 19 березня 2018 р.)

Новальська Н.І. Методичні рекомендації для самостійної роботи студентів з дисципліни “Методологія і організація наукових досліджень в бізнес-адмініструванні” (для магістрів). – К.: МАУП, 2018. – 42 с.

Методична розробка містить пояснювальну записку, навчально-тематичний план, матеріал до вивчення дисципліни “Методологія і організація наукових досліджень в бізнес-адмініструванні”, методичні вказівки до виконання самостійної роботи студентами, а також список рекомендованої літератури.

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Головною формою виховання творчих здібностей є самостійне проведення наукової роботи, яка має розпочинатись на етапі підготовки студента.

Для майбутнього фахівця, науковця дуже важливим є володіння методологією підготовки наукової публікації. Написання реферату, наукової статті, тез доповідей на конференції повинно відповідати вимогам жанру публікації і відповідно сприйматись читачами і слухачами. Це висуває певні вимоги до логіки побудови їх, форми, стилю і мови.

Навчальний курс “Наукові дослідження в бізнес-адмініструванні” розрахований на навчання студентів, які здобувають освітньо-кваліфікаційний рівень “магістрів”, і передбачає поглиблене вивчення основних організаційних та методологічних засад проведення наукових досліджень в бізнес-адмініструванні. У студентів, що приступають до роботи над дипломною роботою, виникає чимало запитань, пов’язаних з організацією науково-дослідної роботи, методикою і послідовністю написання роботи, правилами її оформлення і процедурою захисту.

Головною метою самостійної роботи студентів є активізація систематичної роботи студентів, індивідуалізація навчання, підвищення якості засвоєння навчальної дисципліни.

Мета вивчення курсу “Методологія і організація наукових досліджень в бізнес-адмініструванні” - підготувати студентів до проведення самостійних наукових досліджень в адміністративному менеджменті.

Основними завданнями курсу “Методологія і організація наукових досліджень в бізнес-адмініструванні” є:

- ознайомити з основними поняттями і принципами наукового дослідження;
- навчити оцінювати науковий потенціал певного наукового дослідження та самостійно здійснювати його етапи на практиці;
- формування уявлення про особливості стилю наукового викладу та основні форми наукових праць;
- оволодіння навичками оформлення наукових досліджень у вигляді рефератів, анотацій, тез, наукових статей, наукових доповідей;
- знайомлення з правилами цитування, бібліографічних посилань;
- оволодіння навичками відбору та аналізу наукових джерел;
- формулювання мети, завдань та актуальності наукового дослідження;
- правильний вибір і використання наукових методів дослідження;
- наукове обґрунтування результатів дослідження.

Змістовий модуль 1. Методологічні основи наукового дослідження

- 1) Наука як специфічна сфера людської діяльності.
- 2) Організація науково-дослідної роботи студентів.
- 3) Основні положення наукової методології.
- 4) Загальні та спеціальні методи наукових досліджень.

Змістовий модуль 2. Основи організації наукових досліджень в бізнес-адмініструванні

- 5) Методика виконання аналізу в сфері бізнес-адміністрування.

- 6) Інформаційна база наукових досліджень в бізнес-адмініструванні.
- 7) Організація наукового дослідження в бізнес-адмініструванні.
- 8) Систематизація, оформлення та апробація результатів наукового дослідження.
- 9) Впровадження результатів наукових досліджень та їх ефективність.

Рекомендації для самостійної роботи розроблені для студентів денної та заочної форми навчання та поєднують в собі робочу програму курсу, завдання та рекомендації до виконання самостійної роботи.

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

I. Успішність підготовки до практичних занять і складання заліку значною мірою залежить від організації самостійної роботи. Ґрунтовне засвоєння програмного матеріалу потребує опрацювання кількох літературних джерел, наведених у списку рекомендованої літератури. Для здійснення самостійної роботи студентам рекомендується ознайомитись з нормативно-правовою базою та навчально-методичною літературою, перелік якої наведено в списку рекомендованої літератури, а також публікаціями періодичних видань.

Рекомендовану літературу необхідно вивчати систематично, згідно із списком і в такій послідовності:

- а) ознайомитись за навчальною програмою із змістом кожної теми;
- б) засвоїти навчальний матеріал, що відноситься до конкретної теми;
- в) дати відповідь на питання для самостійної роботи студентів з кожної теми;
- г) дати відповідь на контрольні запитання до відповідної теми;
- д) виписати всі незрозумілі питання для розгляду їх на консультації.

II. За кожною з тем курсу “Методологія і організація наукових досліджень в бізнес-адмініструванні” студент повинен виконати наступні завдання:

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ НАУКОВОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Тема 1. Наука як специфічна сфера людської діяльності

Наука - слово латинського походження і перекладається з цієї мови як знання. Був час, коли це поняття не вживалося, замість нього використовувався термін «філософія». Тобто терміном «філософія» позначалися всі знання, які були накопичені людством. Наука є системою понять про дійсність і має за мету дослідження на основі певних методів пізнання об'єктивних законів розвитку природи, суспільства і мислення, для передбачення і перетворення дійсності в інтересах суспільства, людини. Наука — це водночас і система знань, і їхнє духовне виробництво, і практична діяльність на їхній основі.

Найбільш суттєвим є визначення науки як організованого вироблення відповідного різновиду знання.

Наука має відповідати принципам науковості. Тобто мати чітко визначений предмет, закони, відкриті в його межах, розвинений категоріальний апарат, специфічні методи дослідження, сформовану теорію, сферу практичного застосування, бути актуальною та інституційованою в певних наукових, суспільних і державних колах, організаціях, установах.

Традиційно науки поділяють на природничі (вивчають природу), суспільні (вивчають суспільство), технічні (вивчають закономірності розвитку техніки). Але є також інші класифікації. Так, за предметом дослідження науки поділяються на: природничо-технічні (вивчають закони природи і способи

їхнього освоєння), соціальні (об'єктом тут виступають різні суспільні явища та їхні закони), гуманітарні (вивчають саму людину як соціальну особистість).

Запитання і завдання для самоконтролю

1. Що таке наука, яким є її предмет?
2. Охарактеризуйте головну функцію науки.
3. Назвіть три групи галузей знань, які виділяють при класифікації наук.
4. У чому полягають особливості фундаментальних і прикладних наук?
5. Якими основними показниками характеризується розвиток науково-технічного потенціалу?
6. Дайте інтерпретацію картосхеми міжрегіонального розподілу наукових організацій в Україні.
7. Зробіть аналіз обсягу та динаміки витрат на науку - сукупних і в розрахунку на одного дослідника.
8. Хто належить до категорії наукових і науково-педагогічних працівників?
9. Реалізація яких заходів забезпечить організаційно-функціональну трансформацію науково-технічного потенціалу України?
10. Розкрийте економічну сутність та механізм дії науково-технічних зон.
11. Охарактеризуйте основні напрямки і форми міжнародної науково-технічної співпраці України.
12. Дайте характеристику організації і управління наукою в Україні.
13. Як організована підготовка кадрів в Україні?
14. Приведіть освітньо-кваліфікаційні рівні підготовки наукових кадрів в Україні.
15. Як ведеться підготовка наукових кадрів через магістратуру, аспірантуру і докторантуру в Україні?

Література [1-3, 5-7, 21, 23-25]

Тема 2. Організація науково-дослідної роботи студентів

Теми рефератів

- 1) Організація наукової роботи студентів.
- 2) Конкурс наукових студентських робіт.

Запитання і завдання для самоконтролю

1. Який зміст і послідовність виконання науково-дослідних робіт студентами (НДРС)?
2. Розкрийте організацію, планування і контроль роботи аспіранта.
3. Застосування результатів виконаних науково-дослідних робіт студентами, магістрами і аспірантами у навчальному процесі.

Література [1-3, 5-7, 21, 23-25]

Тема 3. Основні положення наукової методології

Теми рефератів

- 1) Місце теорії в наукових дослідженнях.
- 2) Методологія і методи наукового пізнання.
- 3) Діалектичний підхід в економічних дослідженнях.
- 4) Загальнонаукові та емпіричні методи дослідження.

Запитання і завдання для самоконтролю

1. Як Ви розумієте процес наукового дослідження та його об'єкти?
2. В чому зміст дослідження за методом “чорної скриньки”?
3. Дайте визначення поняття “фактора” та його вплив на досліджуваний об'єкт.
4. Яке призначення і зміст класифікації об'єктів дослідження?
5. Охарактеризуйте сутність теорії та основні підходи до її визначення.
6. Назвіть етапи розробки теорії.
7. Яке значення має гіпотеза у процесі наукового дослідження?
8. Розкрийте відмінності загальної та часткової методології.
9. Якими є принципи діалектико-матеріалістичного світогляду? Розкрийте підґрунтя методології.
10. Розкрийте зміст загальнонаукових методів дослідження та їх призначення.
11. Висвітліть класифікацію конкретно-наукових (емпіричних) методів дослідження та їх методичні прийоми.

Література [1-3, 5, 7, 9, 21, 23-25]

Тема 4. Загальні та спеціальні методи наукових досліджень

Теми рефератів

- 1) Пізнання як єдність чуттєвого, раціонального, інтуїтивного й емоційного та морального моментів
- 2) Форми акумуляції наукового знання.
- 3) Логічні закони та правила.
- 4) Гіпотези у методології наукових досліджень.
- 5) Докази у наукових дослідженнях.
- 6) Правила аргументації.
- 7) Істина та її критерії.

Методичні рекомендації щодо підготовки рефератів

Основними формами відображення дійсності є живе споглядання та його форми - відчуття, сприйняття, уявлення, які дають конкретно-наочне знання про зовнішній бік речей, і мислення, що полягає в абстрагуванні, узагальненні чуттєво даного матеріалу й оперуванні абстракціями. До основних форм чуттєвого пізнання відносяться: відчуття, сприйняття та уявлення. До основних форм логічного пізнання відносяться поняття, судження і умовиводи.

До форм пізнання відносяться проблема, ідея, концепція, гіпотеза, теорія. Кожна форма пізнання має свою специфіку. Особливо складний характер мають форми соціального пізнання. Головні його особливості в тому, що в соціальному пізнанні суб'єкт та об'єкт збігаються, відображення дійсності

відбувається через інтереси людей, які можуть сприяти об'єктивному пізнанню, а можуть бути і серйозною перешкодою на шляху до нього. Соціальне знання має в основному імовірний (статистичний) характер. Типова логічна структура наукового дослідження може бути представлена у вигляді ланцюга з такою послідовністю: «проблема — гіпотеза — теорія».

Кінцевою метою пізнання є досягнення істини. У першому наближенні істину можна визначити як підтвержене практикою правильне відображення суб'єктом об'єктивної дійсності. Основна проблема теорії істини — як можна встановити відповідність одержаних знань реальним об'єктам, які постійно розвиваються. Для вирішення цієї проблеми необхідно розглянути основні характеристики істини. Це: об'єктивність, абсолютність, відносність, конкретність і перевірка практикою.

Запитання і завдання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте три великі групи методів наукового пізнання.
2. Назвіть базові закони логіки.
3. Дайте класифікаційну характеристику умовиводів, що використовуються у наукових дослідженнях.
4. Яке призначення гіпотез у наукових дослідженнях економіки?
5. Дайте характеристику процесу висунення (обґрунтування), формування і доведення гіпотез у науковому дослідженні економічних явищ, ситуацій.
6. Розкрийте сутність та основні правила аргументації.
 1. У чому полягає сутність методики та робочої методики досліджень?
 2. Охарактеризуйте методи спостереження та збору даних.
 3. Розкрийте сутність вибіркового спостереження та методи формування вибіркової сукупності.
 4. Для чого застосовують методи групування?
 5. Опишіть сутність табличного методу, дайте класифікацію таблиць.
 6. Які графічні методи найбільш широко використовуються в економічних дослідженнях?
7. Які завдання вирішують за допомогою методів економічного аналізу?
8. Назвіть спеціальні методи економічного аналізу.
9. Розкрийте сутність методу порівняння та основні види порівнянь.
10. Охарактеризуйте методи розрахунку відносних та середніх величин.
11. У чому полягає сутність та основне призначення балансового методу?
12. Розкрийте сутність та призначення індексного методу.
13. Які методи використовуються для визначення тенденцій та показників динаміки?
14. Охарактеризуйте методичні підходи до визначення показників варіації.
15. Назвіть особливості методу функціонально-вартісного аналізу.
16. Охарактеризуйте послідовність (етапність) проведення функціонально-вартісного аналізу.
17. У чому полягає сутність методів кореляційного аналізу?
18. Охарактеризуйте метод порівняння паралельних рядів у дослідженні кореляційної залежності.

19. Опишіть сутність прогнозування та методи його здійснення.
20. Розкрийте основні принципи та функції економічного прогнозування.
21. Назвіть найбільш широко застосовувані методи прогнозування.
22. Роз'ясніть сутність моделювання та класифікаційні ознаки моделей.
23. Якими є принципи використання програмно-цільового методу?
24. Охарактеризуйте послідовність дій дослідника при розробці цільової комплексної програми.
25. У чому полягають особливості використання евристичних методів у наукових дослідженнях?

Література [1-3, 5-7, 9, 21, 23-25]

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ В БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННІ

Тема 5. Методика виконання аналізу в бізнес-адмініструванні

Запитання і завдання для самоконтролю

1. Розкрийте суть адміністративного планування та його принципи.
2. Як здійснюється організування структури адміністрації та закріплення повноважень, обов'язків і відповідальності працівників адміністрації підприємства?
3. Як проводиться аналіз системи стимулювання працівників апарату управління?
4. В чому полягає суть процесу регулювання адміністративної діяльності в організації?
5. Які методи адміністративного менеджменту використовуються в організації та в чому полягають їх особливості?
6. Поясніть, чому застосування конкретного методу менеджменту носить комплексний характер.
7. Як проводиться аналіз системи виконання управлінських рішень?

Індивідуальні завдання №1

Розробити посадову інструкцію для керівника структурного підрозділу підприємства або організації, яка обрана студентом для аналізу.

Методичні рекомендації до виконання індивідуального завдання №1

Закріплені за структурним підрозділом завдання та функції мають виконуватись якісно й своєчасно, тому їх насамперед потрібно персоніфікувати, тобто розподілити між конкретними виконавцями. Такий розподіл здійснюється відповідно до трудомісткості виконання кожної окремої функції та доцільності взаємозамінювання працівників підрозділу.

Закріплення за посадовою особою службових обов'язків документально оформляється у вигляді посадової інструкції.

Посадова інструкція - це організаційно-правовий документ, що регламентує діяльність посадової особи. Оскільки стандартної форми посадової інструкції не існує, кожна організація розробляє власну або використовує чийсь досвід.

На наш погляд, однією з кращих є така структура посадової інструкції для професіоналів.

1. Загальні положення.
2. Завдання та обов'язки.
3. Права.
4. Відповідальність.
5. Повинен знати.
6. Кваліфікаційні вимоги.
7. Взаємовідносини (зв'язки) за посадою.

У правому куті першої сторінки посадової інструкції міститься слово "Затверджено", підпис керівника про її затвердження, зазначають посаду, ініціали та прізвище керівника, а також дату затвердження.

У заголовку посадової інструкції наводиться повна назва посади в давальному відмінку (має відповідати професійній назві роботи, передбаченій Класифікатором професій ДК 003-2005) та повна назва структурного підрозділу.

У розділі "*Загальні положення*" посадової інструкції містяться основні дані про посаду, сферу діяльності працівника, найменування підрозділу, де працює працівник, порядок, призначення на посаду і припинення виконання посадових обов'язків, безпосередню підпорядкованість, кваліфікаційні вимоги до працівника (рівень освітньої підготовки, рівень кваліфікації, фах, потрібний стаж роботи за фахом, інші вимоги), наявність підлеглих, перелік основних законодавчих актів, інших матеріалів, якими керується в роботі працівник, порядок заміщення інших працівників на період їхньої тимчасової відсутності (відпустка, хвороба, інші поважні причини), а також хто заміщує його.

Розділ "*Завдання та обов'язки*" характеризує зміст діяльності працівника. Визначається самостійна ділянка роботи відповідно до Положення про підрозділ. Ділянка роботи може визначатися шляхом виділення групи питань з відповідних напрямів управління, або закріплення за працівником переліку об'єктів управління. визначається перелік видів робіт, з яких складаються функції, що виконуються. Під час установаження видів робіт слід визначити їх за організаційно-юридичними ознаками (керує, затверджує, здійснює, організовує, розглядає, контролює, бере участь, готує тощо).

Завдання та обов'язки працівника мають відповідати завданням і функціям підрозділу та вимогам кваліфікаційної характеристики відповідної посади.

У розділі "*Права*" визначаються та наводяться делеговані працівникові повноваження, за допомогою яких він має забезпечувати в процесі своєї діяльності виконання покладених на нього завдань і обов'язків. Наприклад, вносити пропозиції з відповідних питань, ухвалювати певні рішення, узгоджувати проекти документів, брати участь у нарадах, отримувати

потрібну для виконання своїх завдань інформацію від відповідних підрозділів тощо.

Розділ *“Відповідальність”* містить показники оцінки роботи працівника та межі його особистої відповідальності за результати діяльності і виконання робіт. Показниками оцінки роботи є якість та своєчасність виконання посадових завдань і обов’язків. Наприклад, зазначається, що працівник несе відповідальність за невиконання або неналежне виконання посадових завдань і обов’язків, порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, правил з охорони праці тощо.

У розділі *“Повинен знати”* містяться вимоги до спеціальних знань, а також знань законодавчих актів та нормативних документів, потрібних для виконання посадових обов’язків.

Посадову інструкцію може бути доповнено розділами *“Кваліфікаційні вимоги”* та *“Взаємовідносини (зв’язки) за посадою”*.

Розділ *“Кваліфікаційні вимоги”* містить норми, що стосуються освіти, освітньо-кваліфікаційних рівнів та досвіду, достатніх для повного і якісного виконання робіт за посадою.

У розділі *“Взаємовідносини (зв’язки) за посадою”* визначається коло основних взаємозв’язків працівника з працівниками свого та інших структурних підрозділів, а також зі сторонніми підприємствами, організаціями, установами, з якими працівник має службові взаємовідносини, порядок погодження і затвердження відповідних документів.

Посадову інструкцію розробляє керівник структурного підрозділу, а затверджує її перший керівник організації або один з його заступників.

Якщо в структурному підрозділі є декілька однакових за назвою посад, то їхні завдання й обов’язки, права й відповідальність, взаємовідносини слід чітко розмежувати, а це означає, що посадова інструкція завжди має бути не типовою, а персоніфікованою.

Посадові обов’язки працівників можуть частково регламентуватись контрактом, трудовою угодою, відомчими інструкціями й правилами, планами та графіками виконання робіт, терміновими позаплановими завданнями керівництва організації.

Посадові інструкції затверджуються, як правило, для професіоналів, фахівців і технічних службовців, рідше - для керівників структурних підрозділів.

Посадові обов’язки робітників регламентуються робочими інструкціями, змінними завданнями, правилами експлуатації устаткування та техніки безпеки, технологічними картами, інструктивними настановами майстра або технолога.

Індивідуальні завдання №2

Розробити проект Положення про оплату праці, Положення про преміювання, Положення про винагороду за підсумками роботи за рік для підприємства або організації, яка обрана студентом для аналізу.

Методичні рекомендації до виконання індивідуального завдання №2

Оплата праці працівників, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності і господарювання, регулюється, з одного боку, шляхом установлення державою розміру мінімальної заробітної плати; норм, гарантій і компенсацій; умов і розмірів оплати праці працівників установ та організацій, які фінансуються з бюджету; умов і розмірів оплати праці керівників державних підприємств; оподаткування прибутків працівників, з другого боку - угодами, що укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях та на підприємстві.

Регулювання оплати праці на рівні підприємств здійснюється шляхом розроблення, затвердження і застосування внутрішніх (локальних) нормативних документів, зокрема, положень:

- про оплату праці;
- про преміювання за виконання виробничих завдань і функцій;
- про винагороду за підсумками роботи за рік.

Розробляючи нормативні документи про оплату праці, власник або уповноважений ним орган має виходити з того, що форми і системи оплати праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат відповідно до статті 15 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. 108/95-ВР встановлюються підприємствами з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами, колективним договором.

До таких норм і гарантій, зокрема, належать:

а) норми оплати за роботу:

- у надурочний час, у святкові, неробочі, вихідні дні, у нічний час;
- у разі невиконання норм виробітку не з вини працівника;
- за час простою не з вини працівника;
- працівникам віком до 18 років при скороченій тривалості щоденної роботи;

б) гарантії:

- оплата щорічних відпусток і відпусток у зв'язку з вагітністю і пологами та до досягнення дитиною трирічного віку;
- збереження заробітної плати на час виконання державних або громадських обов'язків, направлення на обстеження в медичний заклад, переведення за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу, переведення тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю.

Крім того, встановлено гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість, при службових відрядженнях тощо.

Важливою гарантією для працівників є встановлення мінімальної заробітної плати, розмір якої визначається Верховною Радою України. Мінімальні розміри ставок (окладів) визначаються генеральною угодою.

Під час розроблення положень про оплату праці, про преміювання та про винагороду за підсумками роботи за рік важливо визначити джерела коштів на оплату праці, якими є частина доходу та інші кошти, одержані в результаті господарської діяльності підприємства, та критерії рівня оплати відповідно до результатів господарської діяльності підприємства, рівня доходності, місячних окладів, особистого внеску працівника в загальні результати роботи тощо.

Положення про оплату праці, про преміювання та про винагороду за підсумками роботи за рік затверджуються, як правило, наказом керівника підприємства.

У положенні про оплату праці має бути визначено системи оплати праці (відрядна, почасова, акордна та ін.) і форми організації та оплати праці (індивідуальна, колективна) на основі законодавчих та інших нормативних актів, генеральної, галузевих і регіональних угод, колективних і трудових договорів.

Зауважимо, що частина перша статті 97 КЗпП України допускає можливість оплати праці за різними системами. Однак яка б система оплати праці не застосовувалася, в її основі, як цього вимагає частина перша статті 96 КЗпП, має лежати тарифна система оплати праці, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів. Як правило, встановлюється денна або погодинна тарифна ставка у фіксованій сумі. Для працівників окремих категорій замість тарифних ставок встановлюються місячні оклади.

Оплата праці працівників має бути такою, щоб за відпрацьовану місячну (погодинну) норму праці заробітна плата, основу якої становить винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками робітників та посадовими окладами керівників, фахівців, технічних службовців, з урахуванням доплат, надбавок, премій та інших виплат, крім виплат, які згідно з чинним законодавством не включаються до мінімальної заробітної плати, була не меншою від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати.

У положенні про оплату праці рекомендується визначити структуру заробітної плати на підприємстві. На практиці вона, як правило, включає такі складові:

- основну заробітну плату (визначаються розміри тарифних ставок (окладів), посадових окладів);
- додаткову заробітну плату (встановлюються надбавки, доплати, гарантійні і компенсаційні виплати, передбаченні чинним законодавством);
- премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань, посадових обов'язків (бажано робити посилання на положення про преміювання);
- заохочувальні і компенсаційні виплати, які встановлюються власником підприємства або уповноваженим ним органом (зазначаються види надбавок, доплат, заохочень та підстави їх застосування).

Положення про оплату праці має містити порядок перегляду заробітної плати на підприємстві, а також строки і періодичність виплат заробітної плати, порядок вирішення трудових спорів з питань оплати праці тощо.

Під час розроблення положення про преміювання слід передбачити показники преміювання, а також конкретний розмір премії для працівників певних категорій. У цьому положенні визначаються умови, порядок і терміни виплати премій, порядок розгляду спорів стосовно преміювання. Рекомендується також обумовити випадки, коли працівники можуть бути позбавлені премії.

Преміювання може поділятися на індивідуальне і колективне. Перший вид - це винагорода конкретного працівника за якісне виконання виробничих завдань (посадових обов'язків), другий - полягає у виплаті винагороди за підсумками роботи структурного підрозділу (бригади, цеху, відділу тощо).

До заохочувальних і компенсаційних виплат, передбачених системою оплати праці на підприємстві, належить і винагорода за підсумками роботи за рік. З метою встановлення джерел фінансування, розміру, умов і порядку виплати такої винагороди розробляється та затверджується Положення про винагороду за підсумками роботи за рік.

Література [4, 8, 10-19, 22, 26-27]

Тема 6. Інформаційна база наукових досліджень в бізнес-адмініструванні

Теми рефератів

- 1) Роль інформації у наукових дослідженнях та класифікація наукових документів.
- 2) Структура та призначення наукових документів.
- 3) Інформаційно-пошукові мови бібліографічних фондів.

Запитання і завдання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте зв'язок дослідницької та інформаційної діяльності.
2. Як визначається якість інформації?
3. Які види інформації ви знаєте?
4. Назвіть джерела наукових досліджень.
5. Розкрийте сутність наукового документа та форми існування науки.
6. Які є види первинних наукових документів, що не публікуються?
7. Назвіть наукові документи, які належать до складу вторинних.
8. Охарактеризуйте релевантну, бібліографічну та нову (основну) інформацію, що міститься у документі.
9. Що таке бібліографія і яке її призначення у дослідженнях?
10. Які відомі Вам бібліографічні джерела економічної інформації та їх класифікація?
11. Дайте характеристику бібліографічних показників економічної літератури (загальноекономічні, галузеві, тематичні, персоналії).
12. Зміст і завдання бібліографічного запису, реферату, бібліографічного видання.
13. Зміст і призначення інформаційно-пошукових мов бібліографічних фондів.

14. Розкрийте структуру універсальної десяткової класифікації (УДК) і порядок її застосування.
15. Яка структура бібліотечно-бібліографічної класифікації (ББК) і порядок її застосування.
16. Висвітлить порядок застосування вихідних даних бібліографічних джерел у науковому дослідженні.

Індивідуальні завдання

За обраною темою наукового дослідження провести підбір нормативно-правових актів.

Методичні рекомендації до виконання індивідуального завдання

Провести підбір нормативно-правових актів можна використовуючи ресурси Internet.

Українські державні структури

1. Президент України <http://www.president.gov.ua/>
2. Верховна Рада України <http://www.rada.gov.ua/>
3. Кабінет Міністрів України <http://www.kmu.gov.ua/control/>
4. Державний комітет України з питань технічного регулювання та споживчої політики <http://www.dssu.gov.ua/>
5. Новини європейського законодавства <http://europa.eu.int/comm/enterprise>

Ситуаційно-аналітичне завдання для самостійної роботи №1

СТРУКТУРНІ КОМПОНЕНТИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ В СИСТЕМІ ОСВІТИ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Говач Наталія Василівна, доцент
Міжрегіональна Академія управління персоналом,
м. Київ

В умовах реалізації вимог Болонського процесу та ринкових соціально-економічних відносин помітно ускладнилася сучасна професійна орієнтація молоді. Це пояснюється збільшеною значимістю обґрунтованого самовизначення випускника вищої, середньої і середньо-спеціальної школи при подальшій демократизації та гуманізації суспільства. Досить сказати, що приблизно 50% випускників ВУЗів реально не працюють за спеціальностями, близько 60% випускників середніх спеціальних навчальних закладів виявляються незатребуваними на ринку професій [2, с.38]. Помітно підвищилися вимоги до людини, її психофізіологічних і особистісних якостей. Якісно змінилася і сама молодь, що складає основу для вступу до вищих навчальних закладів.

Система професійної орієнтації стала невід'ємною частиною державної політики зайнятості, оскільки в сучасних умовах дуже важливі швидке реагування на потреби ринку праці та індивідуальний підхід до кожного

безробітному. Якісна професійна орієнтація, високий рівень підготовки працівників відповідно до вимог ринку праці – гарантія зайнятості, захист від безробіття, можливість вторинної зайнятості. Повільна адаптація системи професійної орієнтації і системи професійної освіти і перепідготовки кадрів до умов ринку може перетворитися на серйозну перешкоду для економічного зростання, зниження безробіття і підвищення якості робочої сили.

Сьогодення вимагає такої системи професійної підготовки фахівців, яка б гнучко реагувала на кон'юнктуру ринку праці і разом з тим була економічно стійкою, соціально захищеною та конкурентоспроможною.

Реалізація сучасних вимог до закладів освіти активізувала розробку наукових і практичних проблем профорієнтації. Можна виділити ряд напрямів, що сприяють розв'язанню практичних питань професійного самовизначення підростаючого покоління: система профорієнтації, яка озброює школярів необхідними знаннями для орієнтації у світі професій, вміннями об'єктивно оцінювати свої індивідуальні особливості (Б. Федоришин), діагностичні методи вивчення особистості школяра з метою надання індивідуальної допомоги у виборі професії (В. Шадріков, Н. Воронін, Ю. Забродін), теоретичні та методичні основи професійних консультацій молоді (Е. Клімов), системний підхід до профорієнтації школярів (В. Сахаров, Н. Степаненков), суспільно значущі мотиви вибору професії (Є. Павлютенков), особливості профорієнтації студентів в умовах вищої школи (Н. Шадієв, П. Шавір, Н. Чистяков); формування елементів духовної культури у процесі підготовки учнів до свідомого вибору професії (Г. Шевченко) [3, с. 3].

У сучасних наукових дослідженнях профорієнтації в системі освіти увага акцентується не тільки на оволодінні студентом професійними знаннями, вміннями та навичками, а і на вихованні особистості самого студента (В.Й.Бочелюк, Л.В.Долинська, Ю.Г.Долинська, М.В.Левченко, С.Д.Максименко, О.І.Мешко, В.О.Моляко, О.Г.Мороз, О.І.Пенькова, Н.А.Побірченко, М.В.Савчин, ін.). Стан та перспективи розвитку профорієнтації в системі освіти стають сьогодні провідними напрямками у підготовці майбутніх спеціалістів [4, с.7].

Незважаючи на позитивні наслідки, профорієнтація в сучасних умовах усе ще не досягає своїх головних цілей – формування в учнів професійного самовизначення, відповідного індивідуальним особливостям кожної особистості та запитам суспільства в кадрах, його вимогам до сучасного працівника. Суттєвим гальмуванням розвитку профорієнтації є те, що вона розрахована на середнього учня; відсутній індивідуальний, диференційований підхід до особистості, яка обирає професію; використовують загалом мовні, декларативні методи без надання можливості кожному спробувати себе в різних видах діяльності, у тому числі й в управлінській.

Отже, виникає необхідність переглянути дієвість всіх структурних компонентів профорієнтації та підвищити рівень мобільності профорієнтаційних послуг в системі освіти. Як у методологічному, так і у науково-практичному плані необхідно більш ґрунтовно зупинитись на розвитку структурних компонентів профорієнтації в системі освіти.

Професійна орієнтація в системі освіти являє собою цілісну систему, яка складається із взаємопов'язаних компонентів, з'єднаних спільною метою та єдністю управління:

1. Професійна просвіта передбачає надання молоді певної сукупності знань про особливості різних професій, умови правильного вибору однієї з них; виховання позитивного ставлення молоді до різних видів професійної та громадської діяльності; формування мотивованих професійних намірів, в основі яких лежить усвідомлення соціально-економічних потреб суспільства та психофізіологічних особливостей особистості. Без професійної просвіти неможлива ефективна підготовка молоді до свідомого вибору професії. Професійна просвіта у свою чергу включає професійну інформацію, професійну пропаганду та професійну агітацію. Ці елементи також внутрішньо зв'язані між собою. Їх мета – надання молоді певного кола даних про найбільш поширені професії, інформування про способи та умови оволодіння ними, пропаганда суспільної значимості тих професій, у яких в даний час відчуває гостру потребу суспільство. Завдання професійної інформації, професійної пропаганди і професійної агітації полягає в тому, щоб запобігти цьому і забезпечити об'єктивний характер профорієнтаційної роботи.

- Професійна інформація – система заходів щодо накопичення і розповсюдження відомостей про зміст і перспективи сучасних професій і вимоги, що висуваються до особи, яка бажає їх набути; форми та умови оволодіння різними спеціальностями, можливості професійно-кваліфікаційного зростання; стан і потреби ринку праці; формування професійних інтересів, намірів і мотивації особи. Неправильне інформування призводить до моральних втрат.

- Професійна пропаганда. У зв'язку з різноманітністю професій дуже важко рекомендувати які-небудь конкретні професії та й навряд чи це доцільно. Можна відмітити лише деякі напрямки професійної пропаганди – це формування потреби до будь-якого виду діяльності, ознайомлення спочатку з простими професіями, а потім і з більш складними в залежності від віку та знань молоді людини, з урахуванням потреб суспільства та країни в цілому. Важливо також, щоб пропаганда була глибокою по змісту, володіла силою емоційного впливу, піднімала престиж непопулярних в очах молоді професій.

2. Професійна консультація – науково організована система взаємодії профконсультанта і особи, яка потребує допомоги, на основі вивчення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвої ситуації, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я особи та з урахуванням потреб ринку праці. Професійна консультація має на меті встановлення відповідності індивідуальних психологічних та особистісних особливостей специфічним вимогам тієї чи іншої спеціальності.

3. Професійний підбір – система профдіагностичного обстеження особи, спрямована на визначення конкретних професій, найбільш придатних для оволодіння ними конкретною людиною. Професійний підбір носить організуючий характер, його метою є виявити і оцінити індивідуальні особливості людини, які й визначають її придатність до однієї, або кількох

професій.

4. Професійна діагностика. Її метою є вивчення особистості молодої людини з метою профорієнтації. В процесі профдіагностики вивчають характерні особливості особистості: ціннісні орієнтації, інтереси, потреби, нахили, здібності, професійні наміри, професійну спрямованість, риси характеру, темперамент, стан здоров'я.

5. Професійна адаптація – комплексна система заходів, покликана сприяти процесу пристосування особи до психологічних і організаційно-технічних особливостей професійної діяльності на виробництві, нового соціального оточення, умов праці, успішному професійному становленню працівника. Успішність професійної адаптації – один із головних критеріїв правильного вибору професії, оцінка ефективності усієї профорієнтаційної роботи.

6. Професійна активізація (розвиток інтересів і здібностей особистості в різних видах професійної діяльності) складається з таких важливих елементів, як виховання і формування професійних інтересів, виховання поваги до даної професії, любові до праці, психологічної готовності до роботи. Проте для ефективності даної діяльності особливу увагу слід звертати на індивідуальну роботу з молодою людиною: необхідно кожному знайти певне заняття, яке максимально відповідає його особистісним якостям і можливостям.

7. Професійне виховання молоді є одним із головних компонентів системи профорієнтації. Під професійним вихованням розуміється виховання у молоді професійно важливих якостей особистості. При цьому професійні інтереси повинні переростати у відповідні спрямування, нахили, ідеали та покликання [1, с.55-56].

Професійна орієнтація в системі освіти займає визначальне місце у підготовці фахівців якісного нового рівня відповідно до вимог Болонського процесу [5, с.3]. Безсумнівно, значущу роль у формуванні структурних компонентів профорієнтації займають сім'я, школа, навчання в спеціальних та вищих навчальних закладах, які сприяють адекватному вибору професії та результативному самостійному праці. На теперішній час найчастіше звертаються по консультацію люди з вищою або незакінченою вищою освітою. Людина з дипломом ВНЗ свого часу не замислювалася по-справжньому про своє покликання, про професійну кар'єру, а відклала всі ці питання «на потім», мовляв, спершу треба одержати освіту. Вихід на реальний ринок праці зразу ж засвідчує, що було упущено за час навчання. Дуже часто каменем спотикання стає відсутність практичних навиків роботи за фахом і досвіду роботи в конкретній організації. Консультування з питань профорієнтації і планування кар'єри майже завжди є дуже індивідуальним і складним процесом. Досить часто проблеми виникають не через нестачу інформованості, а через відсутність досвіду у пошуках роботи, проходження співбесід і загальної активності на ринку праці.

Сучасне профорієнтування – це перш за все виховання молодої людини як суб'єкту вибору професії і суб'єкта праці, який володіє активністю і самостійністю в поведінці і діяльності, здатністю до ініціативного планування свого майбутнього, а також створення умов, які сприяють розвитку внутрішніх

засобів активного професійного самовизначення: самопізнання, само оцінювання і саморозвитку.

Розвиток структурних компонентів профорієнтації в системі освіти неможливий без послідовної реалізації процесів: опису специфіки різних спеціальностей, визначення з майбутньою спеціальністю, доведення, що професійно-технічні спеціальності можуть бути так само успішні, як і престижна вища освіта, демонстрація нерозривного зв'язку між бажаною професією й необхідною освітою, розкриття тенденцій розвитку ринку праці в різних регіонах країни, виправлення негативного іміджу «непрестижних» спеціальностей, надання користувачам необхідної контактної інформації державних і недержавних організацій, що займаються питаннями профорієнтації й працевлаштування.

Перспективи розвитку структурних компонентів профорієнтації в системі освіти мають передбачати їх цільову концентрацію і високу технологічну організацію. Для цих цілей необхідно створення мережі спеціалізованих освітніх установ (ресурсних центрів). Також необхідно передбачити розробку в таких центрах найбільш типових сценаріїв підтримки професійного самовизначення та їх методичного забезпечення.

Література

1. Загальна психологія: Навч. посібник / О. Скрипченко, Л. Волинська, Огороднійчук та інші – К.: Просвіта, 2005. – 464 с.
2. Конєва Т.А. Молодые специалисты на рынке труда //Проблемы адаптации молодежи к рынку труда: Сб. Науч.матер./Отв.ред. Н.Н.Богдан. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2003. – С.38.
3. Профессиональна ориентация как детерминанта карьеры личности //Учебно-метод.пособ. под общ.ред. В.И.Носкова – Донецк., 2006. – 170 с.
4. Психологическое сопровождение выбора профессии: Научно-методическое пособие /под ред. Л.М.Митиной. – М., Флінта, 2003. – 184.

Якименко Ю. Якість освіти – крок до європейської інтеграції // Щотижнева газета Національного технічного університету України "КПІ" "Київський політехнік". – 2006. – №30 – С. 3.

Ситуаційно-аналітичне завдання для самостійної роботи №2

БЕЗПЕКА ІНФОРМАЦІЇ ПРИ АУТСОРСИНГУ

Висоцький В.В.
начальник управління інформаційної безпеки
ВАТ «Ітер Ком»

Як і більшість інших держав, Україна зазнає дефіцит спеціалістів сфери інформаційних технологій. По даним аналітичної компанії IDC[7], у 2007 році нестача спеціалістів у області мережевих технологій у нашій країні становила більш ніж 23 тис. чоловік. Згідно дослідженню, проведеному IDC на

замовлення компанії Cisco[6], у 2008-у році дефіцит кваліфікованих спеціалістів складав більш ніж 28 тис. чоловік (33.5%). У зв'язку з цим, утримання повноцінного штату співробітників ІТ-відділу в даний момент потребує великої кількості ресурсів. При відсутності таких спеціалістів, що також можливо в умовах дефіциту, утримання ІТ-відділу втрачає свій сенс.

У цьому випадку має сенс передавати управління власними інформаційними процесами й функціями на обслуговування іншою організацією, що дозволить сконцентруватися на профільних напрямленнях, налагодити роботу інформаційних систем, вирішити проблему нестачі висококваліфікованих ІТ-спеціалістів, зменшити затрати на забезпечення роботи ІТ-відділу. При цьому може також знизитися ризик втрати важливих даних, хоча це залежить від багатьох факторів.

В даний час виділяють три основні причини аутсорсингу [5]:

1. Відмова від непрофільних видів діяльності. Це означає припинення розвитку в підприємстві певних видів діяльності, які не являються ключовими для реалізації вибраних стратегій, а також для створення й утримання підприємством конкурентних переваг.
2. Необхідність підвищення якості обслуговування. Тут йде мова про те, що затрати на якість починають перевищувати додану кінцевим товарам й послугам цінність, за яку міг би заплатити споживач. При цьому відбувається пошук зовнішніх постачальників, що виконують аналогічну роботу за меншу вартість або за ту ж саму вартість, але більш високої якості (зазвичай основний акцент робиться саме на підвищення якості)
3. Фінансова. Ця причина виникає коли з'являється необхідність скоротити витрати, зокрема за рахунок скорочення співробітників, які займаються інформаційними технологіями.

Існує три основні форми ІТ-аутсорсингу [2].

1. Ресурсний аутсорсинг (аутсорсинг персоналу). Застосовуючи цю форму аутсорсингу, компанія-замовник використовує аутсорсера, як компанію по підбору висококваліфікованого персоналу. При цьому замовник, використовуючи зовнішні ресурси, сам ними управляє і, відповідно, самостійно несе відповідальність за результат. Постачальник послуг, в свою чергу, повинен забезпечити замовника ресурсами потрібного рівня й своєчасно здійснити їх заміну, якщо це необхідно.
2. Функціональний аутсорсинг — аутсорсер повністю бере на себе всі функції, які замовник йому передає. Безумовно, критерії роботи аутсорсера, включаючи швидкість реакції на нештатну ситуацію, ступінь участі в нестандартних проблемах і т.д., заздалегідь обговорюються й закріплюються в спеціальній угоді. Завдяки функціональному аутсорсингу компанія може підвищити ефективність управління своїми витратами й значно підвищити якість ІТ сервісів.
3. Стратегічний аутсорсинг - має на увазі повну передачу управління ІТ-службами компанії аутсорсеру.

За природою виникнення загрози можна поділити на два класи:

1. природні або об'єктивні;

2. штучні або суб'єктивні.

Природні загрози — викликані стихійними природними явищами, які не залежать від людини (землетруси, повені, урагани та інше).

Штучні загрози — викликані діяльністю людини. До них відносять:

- ненавмисні загрози, які викликані помилками в проектуванні, монтажі обладнання і його експлуатації;
- навмисні загрози, що пов'язані з певними прагненнями людей, такими як тероризм, страйки, розкрадання, крадіжки, підслуховування, несанкційований доступ до комп'ютерних мереж та інше.

Загрози також можуть підрозділятися за положенням джерела загрози. Джерело загрози може бути розташоване:

- поза контрольованою зоною, наприклад, перехоплення даних, що передаються по каналам зв'язку;
- в межах контрольованої зони, наприклад, розкрадання інформації, її носіїв, знищення інформації;
- безпосередньо в системі, наприклад, некоректне використання ресурсів.

Навмисні загрози, в свою чергу, поділяються на активні й пасивні. Пасивні загрози направлені, в основному, на несанкційоване використання інформаційних ресурсів, при цьому не відбувається вплив на функціонування системи. Наприклад, несанкційований доступ до баз даних, прослуховування каналів зв'язку та інше.

Активні загрози мають на меті порушення нормального функціонування інформаційної системи шляхом цілеспрямованого впливу на її компоненти. До активних загроз відносять, наприклад, вивід з ладу комп'ютера чи його операційної системи, руйнування програмного забезпечення, порушення роботи ліній зв'язку та інше. Джерелом активних загроз можуть бути дії зловмисників, шкідливі програми та інше.

Для оцінки ризиків існують наступні методики:

1. Кількісна модель ризиків (QRM) [3]

Являється традиційною за Заходу, оперує такими поняттями, як:

- річна частота пригод (Annualized Rate of Occurrence — ARO);
- очікуваний одиничний збиток (Single Loss Expectancy — SLE);
- очікуваний річний збиток (Annualized Loss Expectancy — ALE), величина, що дорівнює множенню ARO на SLE.

2. Модель узагальненого вартісного результату Міори (GCC)

Розроблена як альтернатива кількісній моделі ризиків (QRM) для покращення й полегшення розрахунків та обчислень. Модель розрізняє три види збитків: прямий відчутний збиток, непрямий відчутний збиток і невідчутний збиток. Прикладами першого виду являються категорії, які безпосередньо беруть участь у виробництві прибутку підприємства, тобто виробничі активи. Другий вид — це в основному функції підтримки, активи, пов'язані з зовнішніми джерелами (наприклад, на біржі збиток відбувається за рахунок падіння вартості акцій, та інше. У третій вид включені збиток

репутації, невиконання обіцянок, негативна суспільна думка. Методики розрахунку категорій цих видів являються власністю автора методики й можуть бути отримані за згодою. Автор - Michael Miora (mmiora@mmiora.com) [8].

3. Модель якісної оцінки

Відмінність якісної оцінки від кількісної полягає у тому, що при якісній оцінці не присвоюється явна вартість збитку, а використовується відносні значення. Аналіз ризику проводиться засобами опитувань й спільних нарад, що включають співробітників різних груп всередині підприємства, таких як:

- експертів по інформаційній безпеці;
- керівників та менеджерів ІТ;
- керівників та співробітників за напрямками;
- вище керівництво.

Якщо замовник та виконавець працюють по міжнародним стандартам, то аутсорсингові процеси можуть бути й прозорими, й контрольованими, й економічно обґрунтованими. Якщо чітко розмежувати зони відповідальності, визначити задачі постачальника аутсорсингових послуг й закріпити це все в SLA (Service Layer Agreement), можна суттєво мінімізувати виникнення загроз інформаційної безпеці. Єдиний аспект, що непідвладний SLA й міжнародним стандартам це “людський фактор”.

Ризики від передачі контролю можна мінімізувати, наприклад, за рахунок розмежування доступу, зокрема, компанія-аутсорсер, в першу чергу, може взяти під свій контроль периметрові засоби захисту, при цьому клієнт має сконцентруватися вже безпосередньо на внутрішніх критичних ресурсах мережі. Такий підхід зменшить ризики від зовнішніх загроз, але при цьому практично не збільшує внутрішні ризики, наприклад, від витоків даних.

Також для мінімізації ризиків у згодах та договорах між замовником, який виводить ІТ-процеси на аутсорсинг, й виконавцем можуть регламентуватися наступні питання:

- згода про рівень сервісу (SLA);
- згода про нерозголошення інформації (NDA);
- регламент доступу до потужностей та каналів зв'язку, що оренднуються замовником;
- регламент інформування про спроби несанкційованого доступу ззовні;
- порядок контролю замовником виконання зобов'язань виконавцем та інше.

Ключові показники ефективності, по яких можна прослідкувати ефективність побудованої системи інформаційної безпеки, можуть бути інтегровані в систему управління ризиками та піддаватися регулярному моніторингу. Крім того, на цій стадії виконується моніторинг заздалегідь встановлених заходів, що націлені на зменшення об'єму збитку чи частоти появи ризиків. Результати даного процесу можуть використовуватися з метою аудиту для підготовки компанії до сертифікації по стандарту ISO/IEC 27001:2005 (Information technology - Security techniques - Information security management systems — Requirements) [4].

У випадку аутсорсингу регламентація питань інформаційної безпеки несе обов'язковий характер, оскільки зони повноважень та відповідальності повинні бути визначені заздалегідь, і у випадку інциденту треба чітко ідентифікувати відповідальних та визначити винних. В даний час найбільш часто використовують такий механізм, як згода про нерозголошення інформації, але його виконання не завжди можна проконтролювати, особливо якщо до конфіденційної інформації має доступ безліч осіб. Тому для забезпечення режиму інформаційної безпеки необхідні ефективні системи як у постачальника, так і у підрядника[9].

Таким чином можна припустити, що при необхідності підвищення якості обслуговування, при впровадженні аутсорсингу будуть зменшуватися ризики, що пов'язані з природними та штучними причинами, але при цьому може збільшуватися ймовірність загроз, джерела яких розташовані всередині контрольованої зони, за рахунок доступу до цієї зони підприємства, що здійснює аутсорсинг.

У випадку превалювання фінансової складової, зміна ступеня ризику залежить від досвіду й знань, якими володіли звільнені співробітники ІТ в порівнянні з досвідом та знаннями співробітників, які працюють у підприємстві, що надає аутсорсинг. При інших рівних умовах, ступінь ризику буде збільшуватися за рахунок внутрішніх загроз.

Аутсорсинг за рахунок відмови від непрофільних видів діяльності несе в собі ті ж самі ризики, що й аутсорсинг по фінансовим причинам, але, при цьому, фінансова складова не має такого пріоритету, що дозволяє направити більше ресурсів на аутсорсинг та за рахунок цього зменшити зовнішні ризики.

Виходячи з вищевикладеного, видно, що передача управління інформаційними процесами та функціями на обслуговування іншому підприємству цілком правомірна в тому випадку, якщо ризики від втрат даних, пов'язаних з некомпетентністю власних співробітників, недостатчі обладнання, несанкційованого втручання та інше не перевищує ризики, пов'язані з доступом до конфіденційних даних підприємства зі сторони організації, що займається обслуговуванням.

Література

1. Sparrow E. Successful IT Outsourcing / Elizabeth Sparrow — Springer, 2003 — 288pp. - ISBN 1-85233-610-2
2. ИТ-аутсорсинг гайд [Електронний ресурс] : (портал Outsourcing) - 2010 - Режим доступу: <http://www.outsourcing.ru/content/rus/rubr58/rubr-583.asp> — Назва з екрана.
3. Embrechts P. Quantitative Risk Management: Concepts, Techniques, and Tools / Alexander J. McNeil, Rüdiger Frey., Paul Embrechts - Princeton University Press — 2005 — 608pp. — ISBN 0-69112-255-5
4. Information technology - Security techniques - Information security management systems - Requirements: ISO 27001:2005 - [Чинний від 2008-10-15] — 34pp - (Міжнародний стандарт)
5. Хейвуд Дж. Б. Аутсорсинг. В поисках конкурентных преимуществ /

Хейвуд Дж. Б. - Вильямс, 2002 — 176с. - ISBN 5-8459-0398-x

6. Дефицит специалистов по сетевым и телекоммуникационным технологиям к 2008 году может стать критическим [Электронный ресурс] : (Cisco Systems, Inc.) - 2005 - Режим доступа: <http://www.cisco.com/web/RU/news/releases/txt/0443.html> - Назва з екрана.

7. IDC Ukraine [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.idcukraine.com>

8. Quantifying the Business Impact Analysis: A New Model [Электронный ресурс] - Режим доступа <http://www.miora.com/articles/gcc.htm>

8. Вопросы информационной безопасности при аутсорсинге IT-процессов компании / Беркович В., Коптелов А. , [Электронный ресурс] — 15.05.2007 — Режим доступа <http://citcity.ru/15815/>

Завдання до виконання ситуаційно-аналітичної вправи №1-2

Для вищенаведених наукових статей підготувати:

- 1) анотацію;
- 2) рецензію.

Методичні вказівки до виконання ситуаційно-аналітичної вправи №1-2

Анотація (від лат. *annotatio* - зауваження) - це коротка характеристика книги, статті або рукопису, в якій викладається зміст першоджерела, перелік ключових питань і дається його оцінка. В анотації, як і в рефераті, викладаються основні положення оригіналу, що вказують на значення та наукову новизну роботи, на основі якої підготовлена анотація.

Рецензія (від лат. *recensio* - розгляд, обслідування) - це вид наукової, літературної і художньої критики, науково-критична стаття, що дає оцінку досліджуваному твору.

Розгорнута рецензія, яка розглядає низку наукових робіт, що мають спільну проблематику, гіпотезу, хронологію тощо, має назву *критичний огляд*. Якість і точність - це основні вимоги до рецензії. Рецензент, аналізуючи позитивні сторони і недоліки наукової роботи, повинен грамотно й аргументовано висловлювати свою позицію.

Як правило, рецензія відображає:

- актуальність теми;
- повноту розкриття поставлених питань, глибину їх опрацювання, наявність елементів наукового дослідження;
- новизну й оригінальність рішень, їх обґрунтованість;
- використання передового практичного досвіду;
- практичне значення розробок і можливість їх використання;
- ступінь оволодіння методами наукового дослідження та спрацьованість зроблених пропозицій;
- повноту використання спеціальної літератури, нормативних і довідкових матеріалів, фактичних даних;

- уміння аналізувати й узагальнювати фактичний матеріал та робити висновки;
- характеристику окремих елементів новизни та ключових тез роботи, що заслуговують на особливу увагу;
- зауваження, виявлені недоліки та упущення;
- загальний висновок.

Література [1-3, 5-7, 12-16, 21, 23-25]

Тема 7. Організація наукового дослідження в бізнес-адмініструванні

Теми рефератів

- 1) Сутність та основні етапи організації досліджень.
- 2) Дослідницька робота як особливий вид діяльності.
- 3) Застосування системного підходу в наукових дослідженнях.
- 4) Раціональний трудовий режим дослідника і організація робочого місця.

Запитання і завдання для самоконтролю

1. Назвіть основні етапи організації наукових досліджень.
2. Чим зумовлена необхідність дотримання послідовності етапів організації наукового дослідження?
3. Якою є послідовність роботи з вибору теми дослідження?
4. Назвіть основні вимоги до теми дослідження та її формулювання.
5. Охарактеризуйте необхідний ступінь конкретизації проблеми дослідження.
6. Опишіть послідовність та схему розробки структури проблеми дослідження.
7. Назвіть основні складові форми календарного плану-графіка наукового дослідження.
8. Якими є загальновідомі правила обґрунтування теми наукового дослідження?
9. Визначте сутність і принципи реалізації системного підходу в дослідженні.
10. В чому полягає раціональний трудовий режим дослідника?
11. З чого складається наукова організація робочого місця науковця?
12. В чому зміст організації праці дослідження за критерієм “рефлекс на час”?
13. В чому зміст оцінки виконаної дослідної роботи за обсягом?

Індивідуальне завдання

Написання короткого наукового обґрунтування обраної теми наукового дослідження та складання плану дипломної роботи.

Література [1-3, 5-7, 9, 12, 14-15, 20-21, 23-25]

Тема 8. Систематизація, оформлення та апробація результатів наукового дослідження.

Запитання і завдання для самоконтролю

1. Які види систематизації результатів дослідження Ви знаєте?
2. Розкрийте методику складання наукового та інформативного реферату.
3. Яка структура плану-проспекту статті за результатами наукових досліджень?

4. Дайте характеристику змісту і структури монографії, її відмінність від підручників, посібників, інформативних видань.
5. Зміст стандарту з складання звіту про виконану науково-дослідну роботу (НДР) і як його застосувати.
6. Суть монографії і дисертації, його особливості та відмінність від інших літературних публікацій.
7. Що таке бібліографічний опис, його призначення та застосування?
8. Бібліографічні реквізити друкованих творів і порядок їх розміщення.
9. Розкрийте зміст міжнародного стандартного номера книги (ISBN).
10. Назвіть основні складові елементи кваліфікаційної роботи.
11. Які вимоги висуваються до оформлення таблиць?
12. Які вимоги висуваються до оформлення ілюстрацій?
13. Назвіть основні складові автореферату.
14. Назвіть основні складові відгуку наукового керівника та вимоги до зовнішньої рецензії.

Індивідуальне завдання №1

Підготуйте список літератури за обраною науково-дослідною роботою у відповідності до встановлених вимог. Список використаної літератури має містити не менше 50 джерел.

Методичні рекомендації до виконання індивідуального завдання №1

Приклади оформлення бібліографічного опису у списку літератури наведено в таблиці.

ПРИКЛАДИ ОФОРМЛЕННЯ
БІБЛІОГРАФІЧНОГО ОПИСУ У СПИСКУ ЛІТЕРАТУРИ

Характеристика джерела	Приклад оформлення
Книги: Один автор	<ol style="list-style-type: none"> 1. Василій Великий. Гомілії / Василій Великий ; [пер. з давньогрец. Л. Звонська]. — Львів : Свічадо, 2006. — 307 с. — (Джерела християнського Сходу. Золотий вік патристики IV—V ст. ; № 14). 2. Коренівський Д. Г. Дестабілізуючий ефект параметричного білого шуму в неперервних та дискретних динамічних системах / Коренівський Д. Г. — К. : Ін-т математики, 2006. — 111 с. — (Математика та її застосування) (Праці / Ін-т математики НАН України ; т. 59). 3. Матюх Н. Д. Що дорожче срібла-золота / Наталія Дмитрівна Матюх. — К. : Асамблея діл. кіл : Ін-т соц. іміджмейкінгу, 2006. — 311 с. — (Ювеліри України ; т. 1). 4. Шкляр В. Елементал : [роман] / Василь Шкляр. — Львів : Кальварія, 2005. — 196, [1] с. — (Першотвір).
Два автори	<ol style="list-style-type: none"> 1. Матяш І. Б. Діяльність Надзвичайної дипломатичної місії УНР в Угорщині : історія, спогади, арх. док. / І. Матяш, Ю. Мушка. — К. : Києво-Могилян. акад., 2005. — 397, [1] с. — (Бібліотека наукового щорічника "Україна дипломатична" ; вип. 1). 2. Ромовська З. В. Сімейне законодавство України / З. В. Ромовська, Ю. В. Черняк. — К. : Прецедент, 2006. — 93 с. — (Юридична бібліотека. Бібліотека адвоката) (Матеріали до складання кваліфікаційних іспитів для отримання Свідоцтва про право на заняття адвокатською діяльністю ; вип. 11). 3. Суберляк О. В. Технологія переробки полімерних та композиційних матеріалів : підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / О. В. Суберляк, П. І. Баштанник. — Львів : Растр-7, 2007. — 375 с.
Три автори	<ol style="list-style-type: none"> 1. Акофф Р. Л. Идеализированное проектирование: как предотвратить завтрашний кризис сегодня. Создание будущего организации / Акофф Р. Л., Магидсон Д., Эддисон Г. Д. ; пер. с англ. Ф. П. Тарасенко. — Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2007. — XLIII, 265 с.

Чотири автори	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методика нормування ресурсів для виробництва продукції рослинництва / [Вітвіцький В. В., Кисляченко М. Ф., Лобастов І. В., Нечипорук А. А.]. — К. : НДІ "Укراгропромпродуктивність", 2006. — 106 с. — (Бібліотека спеціаліста АПК. Економічні нормативи). 2. Механізація переробної галузі агропромислового комплексу : [підруч. для учнів проф.-техн. навч. закл.] / О. В. Гвоздев, Ф. Ю. Ялпачик, Ю. П. Рогач, М. М. Сердюк. — К. : Вища освіта, 2006. — 478, [1] с. — (ПТО: Професійно-технічна освіта).
П'ять і більше авторів	<ol style="list-style-type: none"> 1. Психологія менеджмента / [Власов П. К., Липницький А. В., Лущикова І. М. и др.] ; под ред. Г. С. Никифорова. — [3-е изд.]. — Х. : Гуманитар. центр, 2007. — 510 с. 2. Формування здорового способу життя молоді : навч.-метод. посіб. для працівників соц. служб для сім'ї, дітей та молоді / [Т. В. Бондар, О. Г. Карпенко, Д. М. Дикова-Фаворська та ін.]. - К. : Укр. ін-т соц. дослідж., 2005. - 115 с. - (Серія "Формування здорового способу життя молоді" : у 14 кн., кн. 13).
Без автора	<ol style="list-style-type: none"> 1. Історія Свято-Михайлівського Золотоверхого монастиря / [авт. тексту В. Клос]. — К. : Грані-Т, 2007. — 119 с. — (Грані світу). 2. Воскресіння мертвих : українська барокова драма : антологія / [упорядкув., ст., пер. і прим. В. О. Шевчук]. — К. : Грамота, 2007. — 638, [1] с. 3. Тіло чи особистість? Жіноча тілесність у вибраній малій українській прозі та графіці кінця ХІХ — початку ХХ століття : [антологія / упоряд.: Л. Таран, О. Лагутенко]. - К. : Грані-Т, 2007. - 190, [1] с. 4. Проблеми типологічної та квантитативної лексикології : [зб.наук.праць / наук. ред. Каліущенко В. та ін.]. - Чернівці : Рута, 2007. — 310 с.
Багатотомний документ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Історія Національної академії наук України, 1941—1945 / [упоряд. Л. М. Яременко та ін.]. — К. : Нац. б-ка України ім. В. І. Вернадського, 2007— .— (Джерела з історії науки в Україні). Ч. 2 : Додатки — 2007. — 573, [1] с. 2. Межгосударственные стандарты : каталог в 6 т. / [сост. Ковалева И. В., Рубцова Е. Ю. ; ред. Иванов В. Л.]. — Львов : НТЦ "Леонорм-Стандарт", 2005— .— (Серія "Нормативная база предприятия"). Т. 1. — 2005. — 277 с. 3. Дарова А. Т. Неисповедимы пути Господни... : (Дочь врага народа) : трилогия / А. Дарова. - Одесса : Астропринт, 2006 .— (Сочинения : в 8 кн. / А. Дарова ; кн. 4). 4. Кучерявенко Н. П. Курс налогового права : Особенная часть : в 6 т. / Н. П. Кучерявенко. — Х. Право,

	<p>2002 .— Т. 4: Косвенные налоги. — 2007. — 534 с.</p> <p>5. Реабілітовані історією. Житомирська область : [у 7 т.]. — Житомир : Полісся, 2006— .— (Науково-документальна серія книг "Реабілітовані історією" : у 27 т. / голов. редкол.: Тронько П. Т. (голова) [та ін.]). Кн. 1 / [обл. редкол.: Синявська І. М. (голова) та ін.]. — 2006. — 721, [2] с.</p> <p>6. Бондаренко В. Г. Теорія ймовірностей і математична статистика. Ч.1 / В. Г. Бондаренко, І. Ю. Канівська, С. М. Парамонова. — К. : НТУУ "КПІ", 2006. — 125 с.</p>
Препринти	<p>1. Шиляев Б. А. Расчеты параметров радиационного повреждения материалов нейтронами источника ННЦ ХФТИ/ANL USA с подкритической сборкой, управляемой ускорителем электронов / Шиляев Б. А., Воеводин В. Н. — Х. ННЦ ХФТИ, 2006. — 19 с. — (Препринт / НАН України, Нац. науч. центр "Харьк. физ.-техн. ин-т" ; ХФТИ 2006-4).</p> <p>2. Панасюк М. І. Про точність визначення активності твердих радіоактивних відходів гамма-методами / Панасюк М. І., Скорбун А. Д., Сплошной Б. М. — Чорнобиль : Ін-т пробл. безпеки АЕС НАН України, 2006. — 7, [1] с. — (Препринт / НАН України, Ін-т пробл. безпеки АЕС ; 06-1).</p>
Депоновані наукові праці	<p>1. Социологическое исследование малых групп населения / В. И. Иванов [и др.] ; М-во образования Рос. Федерации, Финансовая академия. — М., 2002. — 110 с. — Деп. в ВИНТИ 13.06.02, № 145432.</p> <p>2. Разумовский, В. А. Управление маркетинговыми исследованиями в регионе / В. А. Разумовский, Д. А. Андреев. — М., 2002. — 210 с. — Деп. в ИНИОН Рос. акад. наук 15.02.02, № 139876.</p>
Законодавчі та нормативні документи	<p>1. Кримінально-процесуальний кодекс України : за станом на 1 груд. 2005 р. / Верховна Рада України. — Офіц. вид. — К. : Парлам. вид-во, 2006. — 207 с. — (Бібліотека офіційних видань).</p> <p>2. Медична статистика статистика : зб. нормат. док. / упоряд. та голов. ред. В. М. Заболотько. — К. : МНІАЦ мед. статистики : Медінформ, 2006. — 459 с. — (Нормативні директивні правові документи).</p> <p>3. Експлуатація, порядок і терміни перевірки запобіжних пристроїв посудин, апаратів і трубопроводів теплових електростанцій : СОУ-Н ЕЕ 39.501:2007. — Офіц. вид. — К. : ГРІФРЕ : М-во палива та енергетики України, 2007. — VI, 74 с. — (Нормативний документ Мінпаливенерго України. Інструкція).</p>

Матеріали конференцій, з'їздів	<ol style="list-style-type: none"> 1. Економіка, менеджмент, освіта в системі реформування агропромислового комплексу : матеріали Всеукр. конф. молодих учених-аграрників ["Молодь України і аграрна реформа"], (Харків, 11—13 жовт. 2000 р.) / М-во аграр. політики, Харк. держ. аграр. ун-т ім. В. В. Докучаєва. — Х. : Харк. держ. аграр. ун-т ім. В. В. Докучаєва, 2000. — 167 с. 2. Кібернетика в сучасних економічних процесах : зб. текстів виступів на республік. міжвуз. наук.-практ. конф. / Держкомстат України, Ін-т статистики, обліку та аудиту. — К. : ІСОА, 2002. — 147 с. 3. Матеріали ІХ з'їзду Асоціації українських банків, 30 червня 2000 р. інформ. бюл. — К. : Асоц. укр. банків, 2000. — 117 с. — (Спецвип.: 10 років АУБ). 4. Оцінка й обґрунтування продовження ресурсу елементів конструкцій : праці конф., 6—9 черв. 2000 р., Київ. Т. 2 / відп. Ред. В. Т. Трощенко. — К. : НАН України, Ін-т пробл. міцності, 2000. — С. 559—956, ХІІІ, [2] с. — (Ресурс 2000). 5. Проблеми обчислювальної механіки і міцності конструкцій : зб. наук. праць / наук. ред. В. І. Моссаковський. — Дніпропетровськ : Навч. кн., 1999. — 215 с. 6. Ризикологія в економіці та підприємстві : зб. наук. праць за матеріалами міжнар. наук.-практ. конф., 27-28 берез. 2001 р. / М-во освіти і науки України, Держ податк. адмін. України [та ін.]. — К. : КНЕУ : Акад. ДПС України, 2001. — 452 с.
Атласи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Україна : екол.-геогр. атлас : присвяч. всесвіт. дню науки в ім'я миру та розвитку згідно з рішенням 31 сесії ген. конф. ЮНЕСКО / [наук. редкол.: С. С. Куруленко та ін.] ; Рада по вивч. продукт. сил України НАН України [та ін.]. — / [наук. редкол.: С. С. Куруленко та ін.]. — К. : Варта, 2006. — 217, [1] с. 2. Анатомія пам'яті : атлас схем і рисунків провідних шляхів і структур нервової системи, що беруть участь у процесах пам'яті : посіб. для студ. та лікарів / О. Л. Дроздов, Л. А. Дзяк, В. О. Козлов, В. Д. Маковецький. — 2-ге вид., розшир. та доповн. — Дніпропетровськ : Пороги, 2005. — 218 с. 3. Куерда Х. Атлас ботаніки / Хосе Куерда ; [пер. з ісп. В. Й. Шовкун]. — Х. : Ранок, 2005. — 96 с.
Словники	<ol style="list-style-type: none"> 1. Географія : словник-довідник / [авт.-уклад. Ципін В. Л.]. — Х. : Халімон, 2006. — 175, [1] с. 2. Тимошенко З. І. Болонський процес в дії : словник-довідник основ. термінів і понять з орг. навч. процесу у вищ. навч. закл. / З. І. Тимошенко, О. І. Тимошенко. — К. : Європ. ун-т, 2007. — 57 с. 3. Українсько-німецький тематичний словник [уклад. Н. Яцко та ін.]. — К. : Карпенко, 2007. — 219 с.

	4. Європейський Союз : словник-довідник / [ред.-упоряд. М. Марченко]. — 2-ге вид., оновл. — К. : К.І.С., 2006. — 138 с.
Стандарти	<p>1. Графічні символи, що їх використовують на устаткуванні. Показчик та огляд (ISO 7000:2004, IDT) : ДСТУ ISO 7000:2004. — [Чинний від 2006-01-01]. — К. : Держспоживстандарт України 2006. — IV, 231 с. — (Національний стандарт України).</p> <p>2. Якість води. Словник термінів : ДСТУ ISO 6107-1:2004 — ДСТУ ISO 6107-9:2004. — [Чинний від 2005-04-01]. — К. : Держспоживстандарт України, 2006. — 181 с. — (Національні стандарти України).</p> <p>3. Вимоги щодо безпечності контрольно-вимірювального та лабораторного електричного устаткування. Частина 2-020. Додаткові вимоги до лабораторних центрифуг (EN 61010-2-020:1994, IDT) : ДСТУ EN 61010-2-020:2005. — [Чинний від 2007-01-01]. — К. : Держспоживстандарт України, 2007. — IV, 18 с. — (Національний стандарт України).</p>
Каталоги	<p>1. Межгосударственные стандарты : каталог : в 6 т. / [сост. Ковалева И. В., Павлюкова В. А. ; ред. Иванов В. Л.]. — Львов : НТЦ "Леонорм-стандарт, 2006— . — (Серия "Нормативная база предприятия"). Т. 5. — 2007. — 264 с. Т. 6. — 2007. — 277 с.</p> <p>2. Пам'ятки історії та мистецтва Львівської області : каталог-довідник / [авт.-упоряд. М. Зобків та ін.]. — Львів : Новий час, 2003. — 160 с.</p> <p>3. Університетська книга : осінь, 2003 : [каталог]. — [Суми : Унів. кн., 2003]. — 11 с.</p> <p>4. Горницкая И. П. Каталог растений для работ по фитодизайну / Горницкая И. П., Ткачук Л. П. — Донецк : Лебедь, 2005. — 228 с.</p>

Бібліографічні показники	<ol style="list-style-type: none"> 1. Куц О. С. Бібліографічний показчик та анотації кандидатських дисертацій, захищених у спеціалізованій вченій раді Львівського державного університету фізичної культури у 2006 році / О. Куц, О. Вацеба. — Львів : Укр. технології, 2007. — 74 с. 2. Систематизований показчик матеріалів з кримінального права, опублікованих у Віснику Конституційного Суду України за 1997—2005 роки / [уклад. Кириць Б. О., Потлань О. С.]. — Львів : Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2006. — 11 с. — (Серія: Бібліографічні довідники ; вип. 2).
Дисертації	<ol style="list-style-type: none"> 1. Петров П.П. Активність молодих зірок сонячної маси: дис. ... доктора фіз.-мат. наук : 01.03.02 / Петров Петро Петрович. — К., 2005. — 276 с.
Автореферати дисертацій	<ol style="list-style-type: none"> 1. Новосад І.Я. Технологічне забезпечення виготовлення секцій робочих органів гнучких гвинтових конвеєрів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. техн. наук : спец. 05.02.08 „Технологія машинобудування” / І. Я. Новосад. — Тернопіль, 2007. — 20, [1] с. 2. Нгуен Ші Данг. Моделювання і прогнозування макроекономічних показників в системі підтримки прийняття рішень управління державними фінансами : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. техн. наук : спец. 05.13.06 „Автоматиз. системи упр. та прогрес. інформ. технології” / Нгуен Ші Данг. — К., 2007. — 20 с.
Авторські свідоцтва	<ol style="list-style-type: none"> 1. А. с. 1007970 СССР, МКИ³ В 25 J 15/00. Устройство для захвата неориентированных деталей типа валов / В. С. Ваулин, В. Г. Кемайкин (СССР). — № 3360585/25–08 ; заявл. 23.11.81 ; опубл. 30.03.83, Бюл. № 12.
Патенти	<ol style="list-style-type: none"> 1. Пат. 2187888 Российская Федерация, МПК⁷ Н 04 В 1/38, Н 04 J 13/00. Приемопередающее устройство / Чугаева В.И.; заявитель и патентообладатель Воронеж. науч.-исслед. ин-т связи. — № 2000131736/09 ; заявл. 18.12.00 ; опубл. 20.08.02, Бюл. № 23 (II ч.).

<p>Частина книги, періодичного, продовжуваного видання</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Козіна Ж. Л. Теоретичні основи і результати практичного застосування системного аналізу в наукових дослідженнях в області спортивних ігор / Ж. Л. Козіна // Теорія та методика фізичного виховання. — 2007. — № 6. — С. 15—18, 35—38. 2. Гранчак Т. Інформаційно-аналітичні структури бібліотек в умовах демократичних перетворень / Тетяна Гранчак, Валерій Горовий // Бібліотечний вісник. — 2006. — № 6. — С. 14—17. 3. Валькман Ю. Р. Моделирование НЕ-факторов — основа интеллектуализации компьютерных технологий / Ю. Р. Валькман, В. С. Быков, А. Ю. Рыхальский // Системні дослідження та інформаційні технології. — 2007. — № 1. — С. 39—61. 4. Ма Шуїн Проблеми психологічної підготовки в системі фізкультурної освіти / Ма Шуїн // Теорія та методика фізичного виховання. — 2007. — № 5. — С. 12—14. 5. Регіональні особливості смертності населення України / Л. А. Чепелевська, Р. О. Моїсеєнко, Г. І. Баторшина [та ін.] // Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України. — 2007. — № 1. — С. 25—29. 6. Валова І. Нові принципи угоди Базель II / І. Валова ; пер. з англ. Н. М. Середи // Банки та банківські системи. — 2007. — Т. 2, № 2. — С. 13—20. 7. Зеров М. Поетична діяльність Куліша // Українське письменство ХІХ ст. Від Куліша до Винниченка : (нариси з новітнього укр., письменства) : статті / Микола Зеров. — Дрогобич, 2007. — С. 245—291. 8. Третьяк В. В. Возможности использования баз знаний для проектирования технологии взрывной штамповки / В. В. Третьяк, С. А. Стадник, Н. В. Калайтан // Современное состояние использования импульсных источников энергии в промышленности : междунар. науч.-техн. конф., 3-5 окт. 2007 г. : тезисы докл. — Х., 2007. — С. 33. 9. Чорний Д. Міське самоврядування: тягарі проблем, принади цивілізації / Д. М. Чорний // По лівий бік Дніпра: проблеми модернізації міст України : (кінець ХІХ—початок ХХ ст. / Д. М. Чорний. — Х., 2007. — Розд. 3. — С. 137—202.
--	--

Електронні ресурси	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="421 233 2096 443">1. Богомольний Б. Р. Медицина екстремальних ситуацій [Електронний ресурс] : навч. посіб. для студ. мед. вузів III—IV рівнів акредитації / Б. Р. Богомольний, В. В. Кононенко, П. М. Чуєв. — 80 Min / 700 MB. — Одеса : Одес. мед. ун-т, 2003. — (Бібліотека студента-медика) — 1 електрон. опт. диск (CD-ROM) ; 12 см. — Систем. вимоги: Pentium ; 32 Mb RAM ; Windows 95, 98, 2000, XP ; MS Word 97-2000.— Назва з контейнера.<li data-bbox="421 448 2096 659">2. Розподіл населення найбільш численних національностей за статтю та віком, шлюбним станом, мовними ознаками та рівнем освіти [Електронний ресурс] : за даними Всеукр. перепису населення 2001 р. / Держ. ком. статистики України ; ред. О. Г. Осауленко. — К. : CD-вид-во "Інфодиск", 2004. — 1 електрон. опт. диск (CD-ROM) : кольор. ; 12 см. — (Всеукр. перепис населення, 2001). — Систем. вимоги: Pentium-266 ; 32 Mb RAM ; CD-ROM Windows 98/2000/NT/XP. — Назва з титул. екрану.<li data-bbox="421 663 2096 874">3. Бібліотека і доступність інформації у сучасному світі: електронні ресурси в науці, культурі та освіті : (підсумки 10-ї Міжнар. конф. „Крим-2003”) [Електронний ресурс] / Л. Й. Костенко, А. О. Чекмарьов, А. Г. Бровкін, І. А. Павлуша // Бібліотечний вісник — 2003. — № 4. — С. 43. — Режим доступу до журн. : http://www.nbu.gov.ua/articles/2003/03klinko.htm.
--------------------	---

Індивідуальне завдання №2

Підготуйте вступ до дипломної роботи у відповідності до встановлених вимог.

Методичні рекомендації до виконання індивідуального завдання №2

Актуальність теми

Обґрунтовують актуальність і доцільність роботи для розвитку відповідної галузі науки. Висвітлення актуальності не повинно бути багатослівним. Досить кількома реченнями висловити головне – сутність проблеми або наукового завдання.

Мета і завдання дослідження. Формулюють мету роботи і завдання, які необхідно вирішити для досягнення поставленої мети. Не слід формулювати мету як "Дослідження...", "Вивчення...", тому що ці слова вказують на засіб досягнення мети, а не на саму мету.

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 виділяється та його частина, яка є предметом дослідження. Саме на нього спрямована основна увага здобувача, оскільки предмет дослідження визначає тему кваліфікаційної роботи, яка зазначається на титульному аркуші як її назва.

Методи дослідження. Подають перелік методів дослідження, використаних для розв'язання поставлених в роботі завдань. Перераховувати їх треба коротко та конкретно, визначаючи, що саме досліджувалось тим чи тим методом. Це дасть змогу пересвідчитися в логічності та прийнятності вибору саме цих методів.

Наукова новизна одержаних результатів. Подають стислий опис нових наукових положень (рішень), запропонованих особисто студентом. Необхідно показати відмінність одержаних результатів від відомих раніше, описати ступінь новизни (вперше одержано, удосконалено, дістало подальший розвиток).

Кожне наукове положення чітко формулюють, виокремлюючи його основну сутність і зосереджуючи особливу увагу на рівні досягнутої при цьому новизни. Сформульоване наукове положення повинно читатися і сприйматися легко й однозначно (без нагромодження дрібних і таких, що затемнюють його сутність, деталей та уточнень). У жодному випадку не можна вдаватися до викладу наукового положення у вигляді анотації, коли просто констатують, що в роботі зроблено те й те, а сутності і новизни із написаного виявити неможливо. Подання наукових положень у вигляді анотацій є найбільш поширеною помилкою здобувачів при викладенні загальної характеристики роботи.

Практичне значення одержаних результатів. Подаються відомості про практичне застосування одержаних результатів або рекомендації, як їх використати.

Особистий внесок. У випадку використання в роботі ідей або розробок, що належать співавторам, разом з якими були опубліковані наукові праці, здобувач повинен відзначити цей факт у вступі та в авторефераті з обов'язковим зазначенням конкретного особистого внеску в ці праці або розробки.

Апробація результатів роботи. Вказується, на яких конференціях, симпозиумах, нарадах оприлюднено результати досліджень.

Публікації. Вказують, у скількох статтях у наукових журналах, збірниках наукових праць, матеріалах і тезах конференцій, авторських свідоцтвах опубліковані результати роботи.

Література [10, 12-16, 25, 28, 34, 37, 46, 49, 60]

Тема 9. Впровадження результатів наукових досліджень та їх ефективність

Запитання і завдання для самоконтролю

1. Дайте характеристику продукції науково-дослідних і науково-дослідних конструкторських робіт (НДКР),
2. Розкрийте зміст проектно-конструкторської документації - техніко-економічне обґрунтування (ТЕО), технічне завдання (ТЗ) та їх призначення.
3. Яка методика складання акта на здавання-приймання завершених НДКР?
4. Зміст впровадження завершених НДКР, передавання наукової продукції у практичне використання (промислову експлуатацію).
5. В чому суть авторського нагляду за зданою в експлуатацію продукцію НДКР?
6. Які критерії ефективності використання продукції НДКР?
7. Що розуміють під загальнодержавним ефектом економічної науки?
8. Наведіть характеристику теоретичному, прикладному і соціальному ефекту від НДР і НДКР.
9. Визначить взаємозв'язок економічного і соціального ефекту від НДКР.
10. Розкрийте методику розрахунку ефективності НДКР.

Література [1-3, 5-7, 9, 20- 21, 23-25]

ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Виконання контрольної роботи студентами заочної форми навчання є складовою навчального процесу й активною формою самостійної роботи студентів,

Мета контрольної роботи — поглибити та систематизувати здобуті в процесі вивчення курсу теоретичні знання, сформувати вміння самостійно працювати з навчальною, спеціальною літературою, законодавчими актами та статистичними матеріалами і застосовувати теоретичні знання та набуті навички на практиці для дослідження й аналізу адміністративних процесів, що є основою адміністративного менеджменту.

Контрольну роботу студент виконує у формі реферату за обраною та узгодженою з викладачем темою науково-дослідної роботи..

Обсяг реферату має становити від 30 до 35 стр. (комп'ютерний набір - 14-й кегль, 1,5 інтервал, шрифт Times New Roman) Структура реферату наступна: титульна сторінка, план, вступ, основна частина, висновки, список використаної літератури. При потребі оформляються додатки.

ТЕМИ НАУКОВО-ДОСЛІДНИХ РОБІТ

1. Формування стратегії розвитку організації (підприємства, установи).
2. Формування програми діяльності організації (підприємства, установи), відповідно до визначеної стратегії її розвитку.
3. Розробка і реалізація стратегії управління підприємством.
4. Розробка стратегічних напрямів розвитку організації (підприємства, установи), з метою забезпечення його конкурентоспроможності (за матеріалами...).
5. Управління стратегією розвитку підприємства в умовах кризи.
6. Розробка системи стратегічного управління.
7. Стратегічна діагностика та оцінка підприємств.
8. Планування та прогнозування діяльності організації (підприємства, установи).
9. Управління якістю та конкурентоспроможністю продукції (послуг).
10. Системний аналіз діяльності організації (підприємства, установи).
11. Організація зовнішніх функціональних зв'язків організації.
12. Організаційна структура як засіб реалізації обраної стратегії підприємства.
13. Створення раціональної структури та збалансованої діяльності підрозділів організації (підприємства, установи).
14. Утворення та підтримання раціональної структури та збалансованості діяльності підрозділів організації (підприємства, установи).
15. Координація діяльності підрозділу організації (підприємства, установи).
16. Організація та раціоналізація робочих місць на підприємстві (установі).
17. Формування організаційних та технологічних взаємозв'язків між підрозділами та службами підприємства (установи) та механізмів їх координації.
18. Організація процесів управління на підприємстві (установі).
19. Раціональна організація управлінської праці підприємства (установи).
20. Управління мотивацією персоналу підприємства.
21. Теоретико-методологічні засади мотивації як функції управління.
22. Формування мотиваційної політики організації.
23. Мотивація та стимулювання праці як засіб підвищення ефективності роботи підприємства (організації, установи).
24. Формування системи стимулювання праці працівників організації.
25. Кадрова політика в системі стратегічного управління сучасної організації.

26. Підвищення ефективності праці співробітників як складова кадрової політики організації.
27. Формування кадрової політики, спрямованої на забезпечення дієздатності колективу (діяльності організації).
28. Організація роботи з персоналом в процесі управління організацією.
29. Концепції організації трудових стосунків у сучасній організації.
30. Аналіз ефективності використання кваліфікаційного кадрового потенціалу підприємства (установи).
31. Аналітико-методологічні засади управління персоналом підприємства (установи).
32. Особливості управління персоналом малих підприємств.
33. Використання сучасних форм і методів роботи з персоналом.
34. Організація роботи кадрової служби підприємства (установи).
35. Навчання персоналу як чинник конкурентоспроможності підприємства.
36. Формування та реалізація концепції безперервної освіти в організації (підприємстві, установі).
37. Навчання та розвиток персоналу підприємства (установи).
38. Управління професійним навчанням та підвищенням кваліфікації кадрів
39. Науково-методичне забезпечення навчального процесу в закладах освіти.
40. Контролювання процесу і результатів освітньої діяльності.
41. Організація аудиту управлінської діяльності на підприємстві.
42. Аудит управлінської діяльності як засіб здійснення ефективного управління.
43. Аналітико-методологічні засади організації реалізації та контролю виконання управлінських рішень.
44. Формування системи управлінського контролю в організації.
45. Впровадження системного підходу до вироблення та реалізації управлінського рішення на підприємстві (в установі).
46. Розробка соціально-психологічної та професійної моделі керівника.
47. Формування та керівництво колективом організації.
48. Інформаційно-аналітичне забезпечення функціонування організації (підприємства, установи).
49. Методи і прийоми Паблік Рілейшнз у діяльності та розвитку організації (підприємства).
50. Комунікативна та ділова кваліфікації співробітників як засіб підвищення ефективності діяльності організації (підприємства, установи).
51. Формування інформативної політики та використання інформаційних технологій в управлінні організацією.
52. Етико-правові аспекти управління організацією (підприємством, установою).
53. Формування сприятливого соціально-психологічний клімату в трудовому колективі організації (підприємства, установи).
54. Корпоративна етика як інструмент сучасного менеджменту.
55. Формування корпоративної культури організації (підприємства, установи).

- 56.Формування належного морально-психологічного клімату при здійсненні спільної діяльності.
- 57.Формування іміджу підприємства (установи).
- 58.Формування та розвиток організаційної культури підприємства (установи).
- 59.Управління конфліктами в трудовому колективі.
- 60.Регулювання поведінки персоналу в процесі діяльності підприємства (установи).

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Предмет і сутність науки та її головна функція.
2. Класифікація наук.
3. Науково-технічний потенціал України.
4. Організація науково-дослідної діяльності в Україні.
5. Підготовка наукових кадрів та їх зайнятість.
6. Виховання творчих здібностей.
7. Види і форми науково-дослідної роботи студентів і аспірантів.
8. Планування, облік і контроль науково-дослідної роботи студентів і аспірантів
9. Об'єкти наукового дослідження та їх класифікація
- 10.Місце теорії в наукових дослідженнях.
- 11.Методологія і методи наукового пізнання.
- 12.Діалектичний підхід в економічних дослідженнях.
- 13.Загальнонаукові та емпіричні методи дослідження.
- 14.Основні групи загальних методів.
- 15.Логічні закони та правила.
- 16.Гіпотези у методології наукових досліджень.
- 17.Правила аргументації.
- 18.Докази у наукових дослідженнях.
- 19.Методи збору та узагальнення інформації.
- 20.Методи спостереження та збору даних.
- 21.Методи вибіркового спостереження.
- 22.Методи групування.
- 23.Таблично-графічні методи.
- 24.Методи аналізу.
- 25.Методи інформаційно-логічного аналізу.
- 26.Комплексний аналіз діяльності організації.
- 27.Аналіз стратегічних завдань організації з урахуванням комплексу зовнішніх і внутрішніх факторів впливу.
- 28.Аналіз системи адміністративного менеджменту та апарату управління організацією.
- 29.Аналіз функцій та процесу адміністративного менеджменту організації.
- 30.Планування та організування адміністративної роботи.
- 31.Аналіз структури та збалансованості діяльності підрозділів організації.

32. Аналіз мотиваційної політики та системи стимулювання працівників.
33. Вивчення форм адміністративного контролювання та регулювання діяльності організації та її структурних підрозділів.
34. Обґрунтування вибору форм та методів адміністративного впливу на підлеглих.
35. Аналіз процесу адміністрування управлінських рішень.
36. Формування інформаційно-адміністративного забезпечення роботи організації.
37. Аналіз кадрової політики організації.
38. Роль інформації у наукових дослідженнях та класифікація наукових документів.
39. Структура та призначення наукових документів.
40. Принципи збору інформаційного матеріалу.
41. Бібліографічні джерела економічної інформації.
42. Структура й організація економічної бібліографії.
43. Інформаційно-пошукові мови бібліографічних фондів.
44. Сутність та основні етапи організації досліджень.
45. Вибір проблеми та вимоги до теми дослідження.
46. Конкретизація проблеми дослідження.
47. Основи методики планування наукового дослідження.
48. Застосування системного підходу в наукових дослідженнях.
49. Раціональний трудовий режим дослідника і організація робочого місця
50. Види систематизації результатів дослідження та їх зміст.
51. Бібліографічний опис джерел, використаних у науковому дослідженні.
52. Звіт про науково-дослідну роботу, його зміст і методика складання.
53. Основні вимоги до структури та оформлення кваліфікаційних робіт.
54. Методичні вказівки щодо виконання магістерської роботи. Автореферат магістерської роботи.
55. Відгук наукового керівника. Вимоги до рецензії.
56. Про опублікування результатів дисертацій та їх апробацію.
57. Відгук офіційного опонента про дисертацію.
58. Впровадження результатів закінчених наукових досліджень.
59. Ефективність результатів наукових досліджень та її критерії.
60. Розрахунок економічної ефективності наукових досліджень.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Основна література

1. Ковальчук В.В., Моїсеєв Л.М. Основи наукових досліджень: Навч. посіб. - 5-те вид. - К.: Професіонал, 2008. - 240 с.
2. Ковальчук В.В. Основи наукових досліджень: навч. посіб./ [Ковальчук В. В.]. - К.: Слово, 2009. - 240 с.
3. Колесников О. В. Основи наукових досліджень: навч. посіб./ [Колесников О. В.]. - К.: ЦУЛ, 2011. - 144 с.
4. Новіков Б.В. Основи адміністративного менеджменту: навч. посіб. / Б.В. Новіков, Г.Ф. Сініок, П.В. Круш. – К.: Центр навч. л-ри, 2004. – 560 с.
5. Основи методології та організації наукових досліджень: навч. посіб./ [Ред. Конверський А. Є.]. - К.: ЦУЛ, 2010. - 352 с.
6. Основи наукових досліджень. Організація самостійної та наукової роботи студента: Навч. посіб./ Чорненький Я. Я., Чорненька Н. В., Рибак С. Б. та ін. - К.: Професіонал, 2006. - 208 с.
7. Організація наукових досліджень : навч. посіб. / М. П. Мальська, І. Г. Пандяк. - К. : ЦУЛ, 2017. - 136 с.
8. Райченко А.В. Административный менеджмент: учебник / А.В. Райченко. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 416 с.
9. Стеченко Д. М., Чмир О. С. Методологія наукових досліджень: Підручник. — К.: Знання, 2005. – 310 с.

Додаткова література

10. Діденко В. М. Менеджмент: підруч./ Діденко В. М. - К.: Кондор, 2008. - 584 с.
11. Дідковська Л. Г., Гордієнко П. Л. Менеджмент: Навч. посіб. - К.: Алерта, КНТ, 2007. - 516 с.
12. Керівництво організацією: навч. посіб. / О.Є. Кузьмін, Н.Т. Мала, О.Г. Мельник, І.С. Процик. - Л.: Вид-во нац. ун-ту “Львів. політех.”, 2008. – 244 с.
13. Косач І. А., Ладонько Л. С., Калінько І. В. Ділове адміністрування: менеджмент організацій та управління змінами: навч. посіб. - К.: Кондор, 2015. - 217 с.
14. Маркіна І. А., Біловол Р. І., Власенко В. А. Менеджмент організацій: навч. посіб. - К.: ЦУЛ, 2013. - 248 с.
15. Менеджмент: теорія та практика : навч. посіб. / [Кузнецова Т. О., Янковська Л. А., Савіна Н. Б. та ін.]. - Л. : Магнолія 2006, 2017. - 293 с.
16. Менеджмент: навч. посіб./ [Мошек Г. Є., Поканевич Ю. В., Соломко А. С. та ін.]. - К.: Кондор, 2009. - 392 с
17. Менеджмент: підручник/ [Федоренко В.Г., Іткін О.Ф., Анін В.І. та ін]; за наук. ред. проф. В.Г. Федоренка. - К.: Алерта, 2008. - 652 с.
18. Менеджмент: теорія і практика: навч. посіб./ Ред. Мошек Г. Є. - К.: Атіка, 2007. - 584 с.
19. Менеджмент: теорія і практика: навч. посіб./ А.А. Мазарақы, Г.Э. Мошек,

- Г.А. Гомба та ін. – К.: Атыка, 2007. – 564 с.
- 20.Наукова діяльність. Патентознавство. Інтелектуальна власність : підруч. / [Уклад. Оборський Г. О., Чистякова І. М., Татакі Д. Д. та ін.]. - К. : Каравела, 2016. - 232 с.
- 21.Пилипчук М. І., Григор'єв А. С., Шостак В. В.Основи наукових досліджень: Підруч. - К.: Знання, 2007. - 270 с.
- 22.Райченко А.В. Общий менеджмент / А.В. Райченко. – м.: ИНФРА-М, 2005. – 384 с.
- 23.Романчиков В. І.Основи наукових досліджень: Навч. посіб. - К.: ЦНЛ, 2007. - 254 с.
- 24.Свердан М.М., Свердан М.Р.Основи наукових досліджень: Навч. посіб. - Чернівці: Рута, 2006. - 352 с.
- 25.Соловійов С. М.Основи наукових досліджень. - К.: ЦУЛ, 2007. – 176 с.
- 26.Фомичев А.Н. Административный менеджмент / А.Н. Фомичев. – М.: Издат. Дом Дашков и К, 2006. – 228 с.
- 27.Шеметов П. В., Чередникова Л. Е., Петухова С. В. Менеджмент: управление организационными системами: учеб. пособ. - 3-е изд., стереотип. - М.: Омега-Л, 2009. - 407 с.