

**ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
ЗВО «ВІДКРИТИЙ МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ «УКРАЇНА»
РІВНЕНСЬКИЙ ІНСТИТУТ»**

КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ, ОБЛІКУ І ФІНАНСІВ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор



Т.О. Макух
«26» жовтня 2023 р.

СИЛАБУС

навчальної дисципліни

ОК 2.3 Акмеологія управління персоналом
освітня програма Економіка
освітнього рівня Магістр
галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
Спеціальність 051 «Економіка»

Обсяг, кредитів: 120 годин, 4 кредити ЄКТС
Форма підсумкового контролю: залік

Рівне 2023 рік

**ІНФОРМАЦІЯ
ПРО ВИКЛАДАЧА ТА ДОПОМІЖНИХ ОСІБ**

Викладач	<i>Рубан Віра Миколаївна, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки, обліку і фінансів</i>
Профайл викладача	https://vo.uu.edu.ua/user/profile.php?id=118173
Канали комунікації	<i>Телефон викладача: +380971595131 Електронна пошта: rubanvera@gmail.com Вайбер: +380971595131 Кабінет (електронний кабінет):</i>
Матеріали до курсу розміщені на сайті Інтернет-підтримки навчального процесу http://vo.ukraine.edu.ua/ за адресою	https://vo.uu.edu.ua/course/view.php?id=21418

ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, спеціалізація, освітній ступінь / освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Загальний обсяг кредитів – 4	Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки	Вид дисципліни Обов'язкова	
	Спеціальність 051 Економіка	Цикл підготовки професійний	
Модулів – 1		Рік підготовки:	
Змістових модулів – 1		1-й	1-й
Загальний обсяг годин – 120	Мова викладання, навчання та оцінювання: українська	Семестр	
		1-й	1-й
		Лекції	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 2 самостійної роботи студента – 6	Освітній ступінь / освітньо-кваліфікаційний рівень: Другий (магістерський) рівень	18 год.	8 год.
		Практичні, семінарські	
		12 год.	6 год.
		Лабораторні	
		год.	год.
		Самостійна робота	
		90 год.	106 год.
		Індивідуальні завдання: год.	
Вид семестрового контролю: залік			

СТРУКТУРА ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Тематичний план

Назви змістових модулів і тем	Розподіл годин між видами робіт														Форми та методи контролю знань
	денна форма							заочна форма							
	Усього	аудиторна					с.р.	Усього	аудиторна					с.р.	
		у тому числі							у тому числі						
л		сем	пр	лаб	інд	л			сем	пр	лаб	інд			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Модуль 1															
Змістовий модуль 1.															
Тема 1. Розвиток працівників як складова управління персоналом організації	11	1		1			9	11						11	ІР:9
Тема 2. Управління проектом розвитку персоналу	11	1		1			9	11						11	ІР:9
Тема 3. Внутрішній маркетинг та маркетинг навчання персоналу організації	12	2		1			9	12						12	ІР:9
Тема 4. Розвиток персоналу на основі його оцінки	13	2		2			9	13	2		2			9	ІР:9
Тема 5. Навчання та підвищення кваліфікації персоналу організації	12	2		1			9	12	2		2			8	ІР:9
Тема 6. Закордонний досвід розвитку персоналу	12	2		1			9	12	2					10	ІР:9
Тема 7. Управління діловою кар'єрою та робота з	13	2		2			9	13						13	ІР:9

кадровим резервом															
Тема 8. Основи соціального розвитку персоналу	12	2		1			9	12						12	IP:9
Тема 9. Управління нововведенням и в кадровій роботі	12	2		1			9	12						12	IP:9
Тема 10. Стимулювання розвитку персоналу	12	2		1			9	12	2		2			8	IP:9
Модульний контроль															
Усього годин	120	18		16			90	120	8		6			106	

Система оцінювання роботи здобувачів освіти упродовж семестру

Вид діяльності студента / аспіранта	Максимальна кількість балів за одиницю	Модуль 1		Модуль ...		Модуль n	
		кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів
I. Обов'язкові							
1.1. Відвідування лекцій	1						
1.2. Відвідування семінарських і практичних занять	1						
1.3. Робота на семінарському і практичному занятті	10						
1.4. Лабораторна робота (в тому числі допуск, виконання, захист)	10						
1.5. Виконання завдань для самостійної роботи	10						
1.6. Виконання модульної роботи	25						
1.7. Виконання індивідуальних завдань (ІНДЗ)	30						
Разом		-		-		-	
Максимальна кількість балів за обов'язкові види роботи: 50							
II. Вибіркові							
Виконання завдань для самостійного опрацювання							
2.1. Складання ситуаційних завдань із різних тем курсу	5						
2.2. Огляд літератури з конкретної тематики	5						
2.3. Складання ділової гри з конкретним прикладним матеріалом з будь-якої теми курсу	5						
2.4. Підготовка наукової статті з будь-якої теми курсу	10						
2.5. Участь у науковій студентській конференції	5						
2.6. Дослідження українського чи закордонного досвіду	5						
Разом		-		-		-	
Максимальна кількість балів за вибіркові види роботи: 10							
Всього балів за теоретичний і практичний курс: 60							

ФОРМИ І МЕТОДИ НАВЧАННЯ

1. За джерелом інформації:
 - словесні: лекція (традиційна, проблемна тощо) із застосуванням комп'ютерних інформаційних технологій (презентація PowerPoint), семінари, пояснення, розповідь, бесіда;
 - наочні: спостереження, ілюстрація, демонстрація;
 - практичні: вправи.
2. За логікою передачі і сприйняття навчальної інформації: індуктивні, дедуктивні, аналітичні, синтетичні.
3. За ступенем самостійності мислення: репродуктивні, пошукові, дослідницькі.
4. За ступенем керування навчальною діяльністю:
 - під керівництвом викладача;
 - самостійна робота студентів із книгою;
 - виконання індивідуальних навчальних проектів.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом // [Електронний ресурс] . Режим доступу: http://b-ko.com/book_75.html
2. Бублик М.І., Хім'як М.М. Бенчмаркінг як спосіб одержання конкурентних переваг // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.5– С.136-139
3. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. - Управління трудовим потенціалом. Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005.-403 с. // [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://buklib.net/component/option,com_jbook/task,view/Itemid,99999999/catid,147/id,5221/
4. Гуцу С.Ф. Правове регулювання підвищення кваліфікації у трудовому праві країни// Право і безпека. Науковий журнал. – №1(38)–2011// [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/pib/2011_1/PB-1/PB-1_46.pdf
5. Дрозач М.І. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві в контексті зарубіжного досвіду // Наука та інновації. –№ 3.– Т 4. –2008. –С.88–94// [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.nas.gov.ua/scinn/arhiv/0308/Drozach.pdf>
6. Журавська І., Тарасова Н. Навчання за рахунок роботодавця: як уникнути податкових ризиків? // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.buhgalteria.com.ua/Hit.html?id=2658>
7. Ковальчук Г.О. Активізація навчання в економічній освіті// [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://ukrkniga.org.ua/ukrkniga-text/760/>
8. Ковтуненко Т. , Полетаєва Т. HR - консалтинг в Україні: тенденції, прогнози, перспективи //Консалтинг в Україні – 2006–№10 (27)// [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.totalhr.com.ua/ru/info/1/3.html>

9. Красношопка В.В. Управління людськими ресурсами: курс лекцій для спеціальності «Адміністративний менеджмент». – К., 2004 // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://books.br.com.ua/23521>
10. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: Кондор. – 2003. – 296с.
11. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії.–К.: Видавничий дім «Корпорація», 2005.– 292с.
12. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. Вид. 2-ге, без змін / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В. М.Петюха. — К.: КНЕУ, 2006. — 398 с.
13. Михайлова Л.І. Управління персоналом. Навчальний посібник. - К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.
14. Нагара М.Б. Оцінка компетентності працівників як пріоритетний напрямок управління людськими ресурсами на засадах коучингу// [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://library.kpi.kharkov.ua/Vestnik/2010_7/statti/Nagara.pdf
15. Никифоренко В.Г. Управління персоналом: Навчально-методичний посібник. – Одеса: Пальміра, 2006. – 260с.
16. Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління діловою кар'єрою – К., 2007.– 175 с.
17. Савельєв О.С. Адміністративно-правові засади атестації працівників органів внутрішніх справ: Автореф. дис. канд. юрид. наук/ Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. – Дніпропетровськ, 2008.-14с. // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://referatu.net.ua>
18. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. - К: КНЕУ, 2002 р.
19. Семенюк О., Михайлова В. Кейс. Коучинг в організації: опыт комплексного подхода к развитию человеческих ресурсов// Менеджер по персоналу.– 2005 –№1// [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.management.com.ua/cases/case047.html>
20. Сичова Н.Формування стратегії соціального розвитку підприємств торгівлі// Вісник КНТЕУ.–№3.–2009.–С.32-39.
21. Сучасні тренінгові технології навчання ведення бізнесу // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://biznestren.narod.ru/roz2.html>
22. Татаревська М.С., Сорока О.В. Менеджмент персоналу в банку: курс лекцій для студентів спеціальності «Банківська справа».– Одеса: ОДЕУ, ротапринт.–2010.–342с.
23. Тренінгові компанії України на Jobs.ua// [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.jobs.ua/ukr/training_companies/
24. Управління персоналом: Навч. посіб./ Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: ВД „Професіонал”, 2006. – 512 с.
25. Ходак Е. Аттестация on-line// [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.hr-journal.ru/articles/oap/oap_685.html
26. Черкашина Ю., Глозман О. Що слід знати про Податковий кодекс працівникам HR- департаментів та відділів кадрів? // «Праця і закон» -№5-2011// [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.paritet.ua/uk/press-centre/publications/340-what-you-should-know-about-tax-code>

Допоміжна

1. Angela Stoof, Rob L. Martens, Jeroen J.G. van Merriënboer. Что есть компетенция? Конструктивистский поход как выход из замешательства //OPEN UNIVERSITY OF THE NETHERLANDS// [Электронный ресурс].– Режим доступа: <http://www.ht.ru/press/articles/print/art26.htm>
2. Boyatzis, R.E. The competent manager: a model for effective performance. New York: Wiley. (1982)
3. Chambre de Commerce et d'Industrie JURA // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.jura.cci.fr/Talents-et-competences-le-logiciel>
4. Coleman J. S. Social Capital in the Creation of Human Capital // American Journal of Sociology. – 1988. - № 94. – P. 95-120
5. Derous E. (2000) De C-story: verhelderende verhalen... actuele stromingen en rode draden binnen de competentieliteratuur [The C-story: clarifying stories... actual approaches and threads in competence literature]. // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://users.skynet.be/vocap>
6. Fonds social européen // [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://fr.wikipedia.org/wiki/Fonds_social_européen
7. Klemp, G. O. (1980). The Assessment of Occupational Competence. Washington, DC.: Report to the National Institute of Education.
8. Les seniors et le développement de l'apprentissage tout au long de la vie : perspective internationale// Tarja Tikkanen, Barry Nyhan ((Coordinateurs de la publication).– Luxembourg : Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle), Office des publications officielles des Communautés européennes.– 2009 – VI, 302 p.
9. Parry, S.B. (1996). The quest for competencies: competency studies can help you make HR decision, but the results are only as good as the study. Training, 48-56.
10. Roberts G. Recruitment and Seletion : A Competency Approach / G. Roberts. – London : Institute of Personnel and Development, 2007. – 371 p.
11. Thomas N. Garavan, Pat Costine, and Noreen Heraty (1995). "Training and Development: Concepts, Attitudes, and Issues". Training and Development in Ireland. Cengage Learning EMEA.

Інформаційні ресурси

1. Офіційний сайт Верховно ї Ра ди Укр а їни : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua/>
2. Офіційний сайт Міністерства економічного розвитку і торгівлі України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http:// www.me.gov.ua](http://www.me.gov.ua)
3. Закон України Про електронну комерцію [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua /laws/show/675-viii>.
4. «ISO 9001:2000 «Системи управління якістю. Основні положення та словник. Вимоги»// [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://staratel.com/iso/ISO9000/Doc/index.html>
5. ГЕНЕРАЛЬНА УГОДА про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на

- 2010–2012 роки від 9 листопада 2010 р.// [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=446
6. Державне управління в Україні: наукові, правові, кадрові та організаційні засади: Навчальний посібник / За заг. ред. Н.Р. Нижник, В.М. Олуйка. – Львів: Вид. Нац-го університету "Львівська політехніка", 2002.- 352 с.
 7. Державний комітет статистики України. Офіційний сайт// [Електронний ресурс]. Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua
 8. Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств» // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/334/94-вр>
 9. Закон України «Про професійний розвиток працівників» № 4312-17 від 12.01.2012р. // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
 10. Кодекс законів про працю// [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1011.23.56&nobreak=1>
 11. Кравець В.Р. Атестація державних службовців в Україні
 12. Розвиток персоналу// Український мобільний банк знань// [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.probusiness.in.ua/>
 13. Рекомендації щодо сприяння стимулюванню заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня. Затверджено Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 3 грудня 2008 р. № 564 працівників // [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=271
 14. Рекомендації щодо стимулювання працівників, які підвищують свою кваліфікацію // Затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 3 грудня 2008 р. N 564 // [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/fin44854.html
 15. Податковий кодекс України №2755-VI від 02.12.2010р.// [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
 16. Положення «Про професійне навчання кадрів на виробництві». Затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 р. № 127/151 // [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=560
 17. Постанова Кабінету Міністрів України „Про розмір витрат платника податку на професійну підготовку або перепідготовку” від 24 грудня 1997 р. № 1461 // Праця і зарплата. – 1998. – № 1.
 18. Постанова Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28 червня 1997 року № 695// [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/695-97п>

САМОСТІЙНА РОБОТА ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ
Теми самостійної роботи здобувачів освіти

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		Денна форма	Заочна форма
1	Тема 1. Розвиток працівників як складова управління персоналом організації	9	11
2	Тема 2. Управління проектом розвитку персоналу	9	11
3	Тема 3. Внутрішній маркетинг та маркетинг навчання персоналу організації	9	12
4	Тема 4. Розвиток персоналу на основі його оцінки	9	9
5	Тема 5. Навчання та підвищення кваліфікації персоналу організації	9	8
6	Тема 6. Закордонний досвід розвитку персоналу	9	10
7	Тема 7. Управління діловою кар'єрою та робота з кадровим резервом	9	13
8	Тема 8. Основи соціального розвитку персоналу	9	12
9	Тема 9. Управління нововведеннями в кадровій роботі	9	12
10	Тема 10. Стимулювання розвитку персоналу	9	8

КАРТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧА ОСВІТИ

Змістовий модуль та теми курсу	Академічний контроль	Бали	Термін виконання (тижні)
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I. НАЗВА ЗМІСТОВОГО МОДУЛЯ.			
Тема 1. Розвиток працівників як складова управління персоналом організації (9 год.)	Індивідуальне заняття	3	I-II
Тема 2. Управління проектом розвитку персоналу (9 год.)	індивідуальне заняття	3	II-III
Тема 3. Внутрішній маркетинг та маркетинг навчання персоналу організації (9 год.)	індивідуальне заняття	3	IV-
Тема 4. Розвиток персоналу на основі його оцінки (9 год.)	індивідуальне заняття	3	V
Тема 5. Навчання та підвищення кваліфікації персоналу організації (9 год.)	індивідуальне заняття	3	V
Тема 6. Закордонний досвід розвитку персоналу (9 год.)	індивідуальне заняття		V
Тема 7. Управління діловою кар'єрою та робота з кадровим резервом (9 год.)	індивідуальне заняття		V
Тема 8. Основи соціального розвитку персоналу (9 год.)	індивідуальне заняття		V
Тема 9. Управління нововведеннями в кадровій роботі(9 год.)	індивідуальне заняття		V
Тема 10. Стимулювання розвитку персоналу (9 год.)	індивідуальне заняття		V
<i>Разом: 90 год.</i>	<i>Разом: 30 балів</i>		

КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА ЯКОСТІ НАВЧАННЯ

<p>Оцінювання досягнень здобувача освіти</p>	<p><i>Результати навчальної діяльності здобувачів освіти оцінюються за 100-бальною шкалою в кожному семестрі окремо.</i></p> <p><i>За результатами поточного, модульного та семестрового контролів виставляється підсумкова оцінка за 100-бальною шкалою, національною шкалою та шкалою ECTS.</i></p> <p><i>Модульний контроль: кількість балів, які необхідні для отримання відповідної оцінки за кожен змістовий модуль упродовж семестру.</i></p> <p><i>Семестровий (підсумковий) контроль: виставлення семестрової оцінки здобувача освітнім, які опрацювали теоретичні теми, практично засвоїли їх і мають позитивні результати, набрали необхідну кількість балів.</i></p> <p><i>Загальні критерії оцінювання успішності здобувачів освіти, які отримали за 4-бальною шкалою оцінки «відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно», подано в таблиці нижче.</i></p> <p><i>Кожний модуль включає бали за поточну роботу здобувача освіти на семінарських, практичних, лабораторних заняттях, виконання самостійної роботи, індивідуальну роботу, модульну контрольну роботу.</i></p> <p><i>Виконання модульних контрольних робіт здійснюється в режимі комп'ютерної діагностики або з використанням роздрукованих завдань.</i></p> <p><i>Реферативні дослідження та есе, які виконує студент за визначеною тематикою, обговорюються та захищаються на семінарських заняттях.</i></p> <p><i>Модульний контроль знань здобувачів освіти здійснюється після завершення вивчення навчального матеріалу модуля.</i></p>
--	--

Загальна оцінка з дисципліни: шкала оцінювання національна та ECTS

Оцінка за 100-бальною системою		Оцінка за національною шкалою		Оцінка за шкалою ECTS	
		екзамен	залік		
90 – 100	<i>відмінно</i>	5	<i>зараховано</i>	A	<i>відмінно</i>
82 – 89	<i>добре</i>	4		B	<i>добре (дуже добре)</i>
75 – 81	<i>добре</i>	4		C	<i>добре</i>
64 – 74	<i>задовільно</i>	3		D	<i>задовільно</i>
60 – 63	<i>задовільно</i>	3		E	<i>задовільно (достатньо)</i>
35 – 59	<i>незадовільно</i>	2	<i>не зараховано</i>	FX	<i>незадовільно з можливістю повторного складання</i>
1 – 34	<i>незадовільно</i>	2		F	<i>незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни</i>

Оцінка	Критерії оцінювання
«відмінно»	Ставиться за повні та міцні знання матеріалу в заданому обсязі, вміння вільно виконувати практичні завдання, передбачені навчальною програмою; за знання основної та додаткової літератури; за вияв креативності в розумінні і творчому використанні набутих знань та умінь.
«добре»	Ставиться за вияв студентом повних, систематичних знань із дисципліни, успішне виконання практичних завдань, засвоєння основної та додаткової літератури, здатність до самостійного поповнення та оновлення знань. Але у відповіді здобувача освіти наявні незначні помилки.
«задовільно»	Ставиться за вияв знання основного навчального матеріалу в обсязі, достатньому для подальшого навчання і майбутньої фахової діяльності, поверхову обізнаність з основною і додатковою літературою, передбаченою навчальною програмою. Можливі суттєві помилки у виконанні практичних завдань, але студент спроможний усунути їх із допомогою викладача.
«незадовільно»	Виставляється студентові, відповідь якого під час відтворення основного програмового матеріалу поверхова, фрагментарна, що зумовлюється початковими уявленнями про предмет вивчення. Таким чином, оцінка «незадовільно» ставиться студентові, який неспроможний до навчання чи виконання фахової діяльності після закінчення закладу вищої освіти без повторного навчання за програмою відповідної дисципліни.

ПОЛІТИКА НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

Крайні терміни складання та перескладання дисципліни	<i>Перескладання здійснюється відповідно до графіка</i>
Правила академічної доброчесності	<i>Перевірка навчальних робіт на плагіат (згідно з «Положенням про академічну доброчесність» і «Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в наукових, навчально-методичних, кваліфікаційних та навчальних роботах»)</i>
Вимоги до відвідування	<i>Пропущені заняття (лікарняні, мобільність і т.ін.) можна відпрацювати, виконавши всі завдання, зазначені в інструкціях до практичних занять, переслати в електронному варіанті на електронну пошту. Здобувачі вищої освіти можуть отримати електронні презентації лекцій і самостійно ознайомитись із матеріалом при об'єктивних причинах пропуску занять.</i>

ПЕРЕВІРЕНО:

_____ (посада, звання)
_____ (підпис) _____ (прізвище та ініціали)
_____ 20__ р.