

Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»



Кафедра менеджменту

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

декан факультету менеджменту

Трифонов О.В. 
«01» вересня 2025 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Професійні та особисті компетентності менеджера»

Галузь знань	D Бізнес, адміністрування та право
Спеціальність	D3 Менеджмент
	«Менеджмент організацій і логістика»
	«Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності»
Освітня програма	«Адміністративний менеджмент»
	«Управління проектами»
Галузь знань	C Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини
Спеціальність	C1 Економіка та міжнародні економічні відносини
Спеціалізація	C1.02 Міжнародні економічні відносини
Освітня програма	«Міжнародні економічні відносини»
Освітній рівень	другий, магістр
Статус	Soft Skills
Загальний обсяг	4 кредити ECTS (120 годин)
Форма підсумкового контролю	диференційований залік
Термін викладання	2-й семестр (3 чверть)
Мова викладання	українська

Викладачі: д.е.н., проф., завідувач кафедри менеджменту В.Я. Швець
д.е.н., доц., професор кафедри менеджменту Ю.В. Дубей

Пролонговано: на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__» 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)
на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__» 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)

Дніпро
НТУ «ДП»
2025

Робоча програма навчальної дисципліни «Професійні та особисті компетентності менеджера» для магістрів спеціальностей D3 Менеджмент та C1 Економіка та міжнародні економічні відносини спеціалізації C1.02 Міжнародні економічні відносини / Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. менеджменту – Д. : НТУ «ДП», 2025. – 13 с.

Розробники:

Швець Василь Якович, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту;

Дубей Юлія Володимирівна, доктор економічних наук, доцент, професор кафедри менеджменту

Робоча програма регламентує:

- мету дисципліни;
- дисциплінарні результати навчання, сформовані на основі трансформації очікуваних результатів навчання освітньої програми;
- базові дисципліни;
- обсяг і розподіл за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять;
- програму дисципліни (тематичний план за видами навчальних занять);
- алгоритм оцінювання рівня досягнення дисциплінарних результатів навчання (шкали, засоби, процедури та критерії оцінювання);
- інструменти, обладнання та програмне забезпечення;
- рекомендовані джерела інформації.

Робоча програма призначена для реалізації компетентнісного підходу під час планування освітнього процесу, викладання дисципліни, підготовки студентів до контрольних заходів, контролю провадження освітньої діяльності, внутрішнього та зовнішнього контролю забезпечення якості вищої освіти, акредитації освітніх програм у межах спеціальності.

Робоча програма буде в пригоді для формування змісту підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників кафедр університету.

Погоджено рішенням методичної комісії спеціальності D3 Менеджмент (протокол № 1 від 01.09.2025 р.) та методичної комісії спеціальності C1 Економіка та міжнародні економічні відносини (протокол № 2 від 13.06.2025 р.).

Затверджено на засіданні кафедри менеджменту (протокол №1 від 01.09.2025 р.).

ЗМІСТ

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИЦИПЛІНИ	4
2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ	4

3 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ.....	4
4 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	4
5 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ	6
5.1 Шкали	6
5.2 Засоби та процедури	6
5.3 Критерії.....	7
6 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ . Error! Bookmark not defined.	
7 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ	11

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Метою викладання навчальної дисципліни «Професійні та особисті компетентності менеджера» є формування у здобувачів умінь організовувати свою роботу та роботу колективу, складати основні види управлінської документації, передача знань та розвиток навичок, необхідних для професійної діяльності менеджерів в умовах полікризи, елементами якої є правові, технологічні, організаційно-технічні та навчально-методичні складові, а також формування у студентів необхідних теоретичних знань та практичних навичок з питань управління організацією.

2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
шифр ДРН	зміст
ДРН-01	розуміти основні перспективні напрямки розвитку технологій організації праці менеджера; функціональні особливості, переваги, недоліки різних технологій організації праці менеджера
ДРН-02	знати нові технології підтримки управлінських рішень; поняття організації, поділу та кооперації праці в апараті управління
ДРН-03	знати закономірності виникнення, розвитку, вдосконалення різних форм та методів діяльності організації
ДРН-04	демонструвати навички поєднання усіх видів ресурсів, організовування колективної праці по досягненню місії організації; способи узгодженого використання усіх видів ресурсів
ДРН-05	вміти створювати сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі та управляти конфліктами

3 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Вид навчальних занять	Обсяг, години	Розподіл за формами навчання, години			
		денна		заочна	
		аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	60	18	42	6	54
практичні	60	18	42	4	56
лабораторні	-	-	-	-	-
семінари	-	-	-	-	-
РАЗОМ	120	36	84	10	110

4 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	ЛЕКЦІЇ	60

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
ДРН-01, ДРН-03	Тема 1 ОРГАНІЗАЦІЙНО-НОРМАТИВНІ ДОКУМЕНТИ ПІДПРИЄМСТВА: ПОЛОЖЕННЯ ПРО СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ	10
	1.1 Положення про структурний підрозділ	
	1.2 Завдання, функції та права структурного підрозділу	
	1.3 Відповідальність та взаємовідносини з іншими підрозділами	
	1.4 Посадові інструкції	
ДРН-02	Тема 2 ФОРМУВАННЯ КОЛЕКТИВУ ОРГАНІЗАЦІЇ	10
	2.1 Ознаки і функції трудового колективу	
	2.2 Формальні та неформальні групи та керування ними	
	2.3 Завдання керівника в сфері формування колективу	
	2.4 Організаційна культура підприємства	
ДРН-05	Тема 3 ЗГУРТОВАНІСТЬ ТА СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК КОЛЕКТИВУ	10
	3.1 Сутність та фактори згуртованості колективу	
	3.2 Соціально-психологічний клімат трудового колективу, його суть та формування	
	3.3 Сутність та значення соціального розвитку колективу	
	3.4 Зміст, етапи розробки та реалізації плану соціального розвитку	
ДРН-02, ДРН-04	Тема 4 КАДРОВА ПОЛІТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ	10
	4.1. Суть і завдання кадрової політики	
	4.2. Стратегія управління персоналом підприємства	
	4.3. Концептуальні кадрові документи	
ДРН-02	Тема 5 КАДРОВЕ ПЛАНУВАННЯ В ОРГАНІЗАЦІЯХ	10
	5.1 Зміст, завдання та принципи кадрового планування	
	5.2 Методи визначення потреб персоналу	
	5.3 Види планів з питань персоналу	
ДРН-05	Тема 6 УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК СОЦІАЛЬНОЮ СИСТЕМОЮ	10
	6.1 Персонал як суб'єкт і об'єкт управління	
	6.2 Види структур управління	
	6.3 Класифікаційні ознаки персоналу за категоріями	
	6.4 Система показників закріплення і використання персоналу	
	ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ	60
ДРН-01, ДРН-03	Тема 1 ОРГАНІЗАЦІЙНО-НОРМАТИВНІ ДОКУМЕНТИ ПІДПРИЄМСТВА: ПОЛОЖЕННЯ ПРО СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ	10
ДРН-02	Тема 2 ФОРМУВАННЯ КОЛЕКТИВУ ОРГАНІЗАЦІЇ	10
ДРН-05	Тема 3 ЗГУРТОВАНІСТЬ ТА СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК КОЛЕКТИВУ	10
ДРН-02, ДРН-04	Тема 4 КАДРОВА ПОЛІТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ	10
ДРН-02	Тема 5 КАДРОВЕ ПЛАНУВАННЯ В ОРГАНІЗАЦІЯХ	10
ДРН-05	Тема 6 УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК СОЦІАЛЬНОЮ СИСТЕМОЮ	10
РАЗОМ		120

5 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Сертифікація досягнень студентів здійснюється за допомогою прозорих процедур, що ґрунтуються на об'єктивних критеріях відповідно до «Положення про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти».

Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат навчання студента за дисципліною.

5.1 Шкали

Оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та інституційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок мобільних студентів.

Шкали оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП»

Рейтингова	Інституційна
90...100	відмінно / Excellent
74...89	добре / Good
60...73	задовільно / Satisfactory
0...59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховуються, якщо студент отримав підсумкову оцінку не менше 60-ти балів. Нижча оцінка вважається академічною заборгованістю, що підлягає ліквідації.

5.2 Засоби та процедури

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії студента за вимогами НРК 7-го кваліфікаційного рівня під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

Студент на контрольних заходах має виконувати завдання, орієнтовані виключно на демонстрацію дисциплінарних результатів навчання (розділ 2).

Засоби діагностики, що надаються студентам на контрольних заходах у вигляді завдань для поточного та підсумкового контролю, формуються шляхом конкретизації вихідних даних та способу демонстрації дисциплінарних результатів навчання.

Засоби діагностики (контрольні завдання) для поточного та підсумкового контролю дисципліни затверджуються кафедрою.

Види засобів діагностики та процедур оцінювання для поточного та підсумкового контролю дисципліни подано нижче.

Засоби діагностики та процедури оцінювання

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ	ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ
-------------------	----------------------

навчальне заняття	засоби діагностики	процедури	засоби діагностики	процедури
лекції	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдання під час лекцій	комплексна контрольна робота (ККР)	визначення середньозваженого результату поточних контролів; виконання ККР під час екзамену за бажанням студента
практичні	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдань під час практичних занять		
	індивідуальне завдання	виконання завдань під час самостійної роботи		

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні заняття оцінюються якістю виконання індивідуального завдання.

Якщо зміст певного виду занять підпорядковано декільком складовим опису кваліфікаційного рівня за НРК, то інтегральне значення оцінки може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюються викладачем.

За наявності рівня результатів поточних контролів з усіх видів навчальних занять не менше 60 балів, підсумковий контроль здійснюється без участі студента шляхом визначення середньозваженого значення поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен студент під час екзамену має право виконувати ККР, яка містить завдання, що охоплюють ключові дисциплінарні результати навчання.

Кількість конкретизованих завдань ККР повинна відповідати відведеному часу на виконання. Кількість варіантів ККР має забезпечити індивідуалізацію завдання.

Значення оцінки за виконання ККР визначається середньою оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

Інтегральне значення оцінки виконання ККР може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюється кафедрою для кожного опису кваліфікаційного рівня за НРК.

5.3 Критерії

Реальні результати навчання студента ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії студента для демонстрації досягнення результатів навчання.

Для оцінювання виконання контрольних завдань під час поточного контролю лекційних і практичних занять в якості критерію використовується коефіцієнт засвоєння, що автоматично адаптує показник оцінки до рейтингової шкали:

$$O_i = 100 a/m,$$

де a – число правильних відповідей або виконаних суттєвих операцій відповідно до еталону рішення; m – загальна кількість запитань або суттєвих операцій еталону.

Індивідуальні завдання та комплексні контрольні роботи оцінюються експертно за допомогою критеріїв, що характеризують співвідношення вимог до рівня компетентностей і показників оцінки за рейтинговою шкалою.

Зміст критеріїв спирається на компетентнісні характеристики, визначені НРК для магістерського рівня вищої освіти (подано нижче).

***Загальні критерії досягнення результатів навчання
для 7-го кваліфікаційного рівня за НРК***

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
<i>Знання</i>		
- спеціалізовані концептуальні знання, що включають сучасні наукові здобутки у сфері професійної діяльності або галузі знань і є основою для оригінального мислення та проведення досліджень, критичне осмислення проблем у галузі та на межі галузей знань	Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: - спеціалізованих концептуальних знань на рівні новітніх досягнень; - критичне осмислення проблем у навчанні та/або професійній діяльності та на межі предметних галузей	95-100
	Відповідь містить негрубі помилки або описки	90-94
	Відповідь правильна, але має певні неточності	85-89
	Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована	80-84
	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	74-79
	Відповідь фрагментарна	70-73
	Відповідь демонструє нечіткі уявлення студента про об'єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
	Рівень знань незадовільний	<60
<i>Уміння</i>		
- спеціалізовані уміння/навички розв'язання проблем, необхідні для проведення досліджень та/або провадження інноваційної діяльності з метою розвитку нових знань та процедур - здатність інтегрувати знання та розв'язувати складні задачі у широких або мультидисциплінарних	Відповідь характеризує уміння: - виявляти проблеми; - формулювати гіпотези; - розв'язувати проблеми; - оновлювати знання; - інтегрувати знання; - провадити інноваційну діяльність; - провадити наукову діяльність	95-100
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності з негрубими помилками	90-94
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації однієї вимоги	85-89
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації двох вимог	80-84

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
контекстах - здатність розв'язувати проблеми у нових або незнайомих середовищах за наявності неповної або обмеженої інформації з урахуванням аспектів соціальної та етичної відповідальності	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	74-79
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-73
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за зразком	65-69
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	Рівень умінь незадовільний	<60
Комунікація		
- зрозуміле і недвозначне донесення власних знань, висновків та аргументації до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються	Зрозумілість відповіді (доповіді). Мова: - правильна; - чиста; - ясна; - точна; - логічна; - виразна; - лаконічна. Комунікаційна стратегія: - послідовний і несуперечливий розвиток думки; - наявність логічних власних суджень; - доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням; - правильна структура відповіді (доповіді); - правильність відповідей на запитання; - доречна техніка відповідей на запитання; - здатність робити висновки та формулювати пропозиції; - використання іноземних мов у професійній діяльності	95-100
	Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами	90-94
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)	74-79
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-73

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)	65-69
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано 10 вимог)	60-64
	Рівень комунікації незадовільний	<60
Відповідальність і автономія		
- управління робочими або навчальними процесами, які є складними, непередбачуваними та потребують нових стратегічних підходів - відповідальність за внесок до професійних знань і практики та/або оцінювання результатів діяльності команд та колективів - здатність продовжувати навчання з високим ступенем автономії	Відмінне володіння компетенціями: - використання принципів та методів організації діяльності команди; - ефективний розподіл повноважень в структурі команди; - підтримка врівноважених стосунків з членами команди (відповідальність за взаємовідносини); - стресовитривалість; - саморегуляція; - трудова активність в екстремальних ситуаціях; - високий рівень особистого ставлення до справи; - володіння всіма видами навчальної діяльності; - належний рівень фундаментальних знань; - належний рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок	95-100
	Упевнене володіння компетенціями автономності та відповідальності з незначними хибами	90-94
	Добре володіння компетенціями автономності та відповідальності (не реалізовано дві вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями автономності та відповідальності (не реалізовано три вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями автономності та відповідальності (не реалізовано чотири вимоги)	74-79
	Задовільне володіння компетенціями автономності та відповідальності (не реалізовано п'ять вимог)	70-73
	Задовільне володіння компетенціями автономності та відповідальності (не реалізовано шість вимог)	65-69
	Задовільне володіння компетенціями автономності та відповідальності (рівень фрагментарний)	60-64
	Рівень автономності та відповідальності незадовільний	<60

6 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Технічні засоби навчання: використовується мультимедійне обладнання, дистанційна платформа Moodle. На навчальних заняттях здобувачі повинні мати: гаджети з можливістю підключення до Інтернету; перевірений доступ до застосунків Microsoft Office: Teams, Moodle; інстальований на ПК та /або

мобільних гаджетах пакет програм Microsoft Office (Word, Excel, Power Point); активований аккаунт університетської пошти на Office365.

Використовуються мультимедійні матеріали, дистанційна платформа Moodle, платформа MS Teams, активований аккаунт університетської пошти (**student.i.p.@nmu.one**) на Офіс365.

7. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Агавердієва Х.Ф. Професійний розвиток персоналу. Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали міжнар. науково-практ. конф., (18-19 бер. 2019 р). Харків. 2019. С. 160-162.

2. Аграмакова Н.В., Затейщикова О.О. Використання та розвиток персоналу як складові соціально-трудової сфери підприємства. Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика : матеріали міжнар. науково-практич. конф., (30-31 берез. 2017 р.) . Харків. 2017. С. 210- 213.

3. Ачкасова О.В. Семенченко А.В. Сучасні методи формування персоналу вітчизняного підприємства . Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф .(31 травня – 1 червня 2018 р.) – Харків. 2018. С. 274 – 275.

4. Березюк Т. П. Психологічні підходи до формування професійної компетентності майбутніх менеджерів. Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. 2016. Том I, № 45. С. 89–95.

5. Биба В.В. Світовий досвід мотивації працівників та можливості його адаптації до умов підприємств України. Економіка та суспільство : електронне наук. вид. 2017. Вип. 10. С. 166–171. URL: <http://economyandsociety.in.ua/index.php/journal-10>.

6. Діденко Н. В. Роль менеджменту персоналу при здійсненні організаційних змін. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2020. №6, Т. 2. С. 151-154.

7. Назарова Г. В. Трансформація соціально-трудових відносин в умовах цифрової економіки .Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та домінанти розвитку : зб. тез 31 доповідей учасників міжнар. наук.-практ. конф., (23–24 жовт. 2019 р.) КНЕУ. 2019. С. 29 – 31.

8. Панфілов Ю. І. Методика формування комунікативної компетентності майбутнього лідера-менеджера. Теоретичні та прикладні аспекти дослідження феноменів лідерства, управління та розвитку соціального об'єкту. 2016. № 2. С. 10–19.

9. Пелешко Л. В. Формування професійної компетентності фахівців з менеджменту. Наук. зап. Ніжин. держ. ун-ту ім. Миколи Гоголя. Психол.-пед. науки. 2016. № 3. С. 97–102
10. Писаревська Г.І., Аграмакова Н.В., Семенченко А.В. Нгбрендинг як складова бізнес стратегії підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2019. № 33. С. 176-180.
11. Швець В.Я., Дубей Ю.В. Управління інноваційним потенціалом промислових підприємств України. *Економічний вісник Дніпровської політехніки*. 2021. № 4 (76). С. 106-113. <https://doi.org/10.33271/ebdut/76.106>

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Професійні та особисті компетентності менеджера»
для магістрів спеціальностей D3 Менеджмент
та C1 Економіка та міжнародні економічні відносини
спеціалізації C1.02 Міжнародні економічні відносини

Розробники: Василь Якович Швець
Юлія Володимирівна Дубей

В редакції авторів

Підготовлено до виходу в світ
у Національному технічному університеті
«Дніпровська політехніка».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 1842
49005, м. Дніпро, просп. Дмитра Яворницького, 19