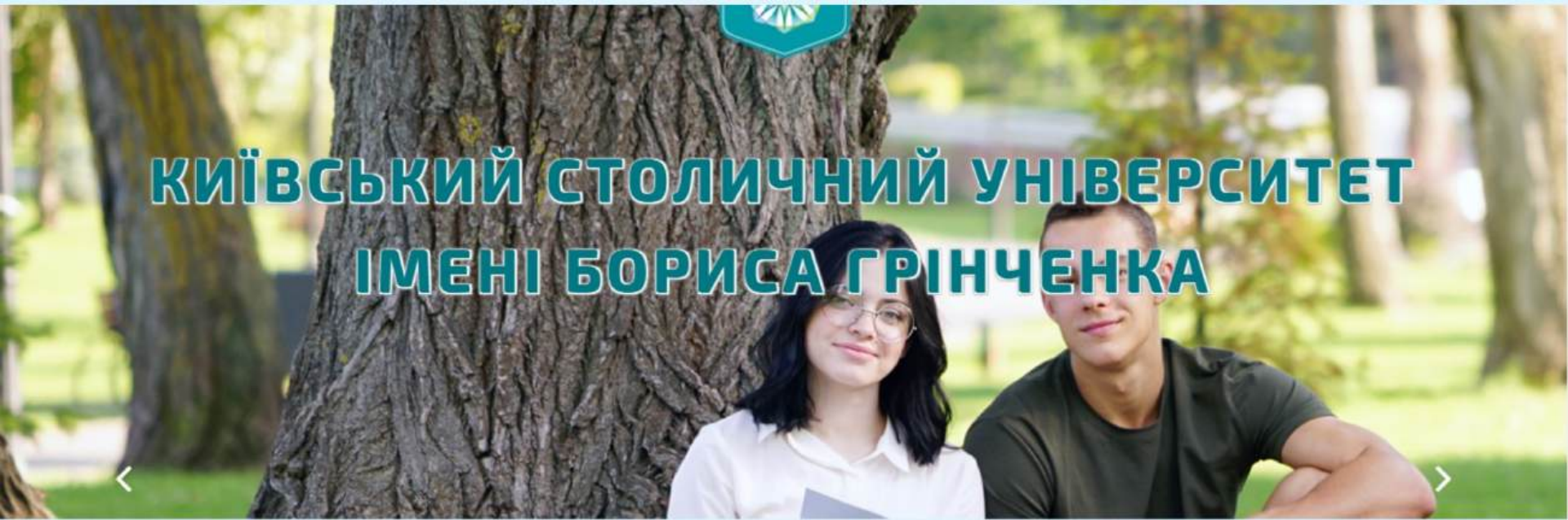




КИЇВСЬКИЙ СТОЛИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА

КАФЕДРА УПРАВЛІННЯ



ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНІЗАЦІЙ ПЕРШОГО (БАКАЛАВРСЬКОГО) РІВНЯ

МОЖЛИВОСТІ СПІВПРАЦІ З РОБОТОДАВЦЯМИ

*зادля формування нової генерації
управлінців з системним та
креативним мисленням*

Гарант освітньої програми:

Акіліна Олена Володимирівна,

к.т. : +38 067 239-86-94

e-mail: o.akilina@kubg.edu.ua

Офіційний сайт кафедри:

ku.feu@kubg.edu.ua

УНІКАЛЬНІСТЬ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ ПОЛЯГАЄ У:



її прикладній орієнтації на замовлення основного стейкхолдера - КМДА, оскільки Університет є власністю громади міста Києва.
Представник замовника в групі розробників програми - Рубан Дмитро Олександрович, перший заступник директора Департаменту суспільних комунікацій КМДА



формуванні найбільш затребуваних роботодавцями вмінь та навичок, що розширює можливості працевлаштування



здобутті фахових навичок у Центрах компетентностей та в реальних умовах на базах практик, тобто навчання студентів реалізується за схемою «Аудиторія – Центр – база практики – місце роботи»

**ПЕРШИЙ РІВЕНЬ СПІВПРАЦІ З РОБОТОДАВЦЯМИ - СПІЛЬНА
РОБОТА НАД ПРОЄКТОМ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ У 2017 РОЦІ ТА ЇЇ
ОНОВЛЕНИМИ РЕДАКЦІЯМИ 2021 ТА 2024 РОКІВ**



**Катющенко Ольга Володимирівна, директор сервісних служб
ТОВ «Starlight Production», кандидат технічних наук;**



**Онищенко Тетяна Миколаївна, директор навчального центру
ТОВ «ВЕНБЕСТ»**



**Мосійчук Тетяна Костянтинівна, Голова правління
Української пожежно-страхової компанії**



Сагун Андрій Сергійович, керівник офісу змін ПрАТ «МХП»



**Віталій Григорович Мельничук, заступник директора ТОВ
«Сова Сателіт», голова Наглядової Ради ПАТ «ЗНКІФ Синергія
Клаб»**

ПЕРШИЙ РІВЕНЬ СПІВПРАЦІ З РОБОТОДАВЦЯМИ - РАДА РОБОТОДАВЦІВ ФАКУЛЬТЕТУ



Члени Ради роботодавців: Блок 1. Кафедра управління

- 1. Ужицький Віктор Броніславович – начальник управління освіти Солом'янської районної в місті Києві державної адміністрації.**
- 2. Федунова Тетяна Миколаївна – Директорка спеціалізованої школи I-III ступенів №85 Голосіївського р-ну, Голова Асоціації керівників міста Києва.**
- 3. Онищенко Тетяна Миколаївна – директор структурного навчального підрозділу ТОВ «ВЕНБЕСТ».**
- 4. Дрозд Яна Вікторівна – керівник проектів департаменту продажів ТОВ «Оушен Медіа Плюс».**
- 5. Каченюк Тетяна Олександрівна - комерційний директор ICTV.**
- 6. Проценко Галина Олександрівна - вчитель інформатики в Українському гуманітарному ліцеї Київського Національного університету імені Тараса Шевченка, кандидат педагогічних наук.**
- 7. Біба Лариса Миколаївна – начальник управління персоналом та правового забезпечення Департаменту освіти і науки Виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації).**
- 8. Дехтярчук Олександр Володимирович – директор Київського регіонального відділення Асоціації міст України, Депутат Верховної ради України 8-го скликання.**
- 9. Єфременко Катерина Сергіївна – начальник відділу взаємодії з громадськістю та засобами масової інформації КБУ «Контактний центр міста Києва».**
- 10. Юрійчук Іван Ярославович – директор департаменту акредитації та моніторингу Державної служби якості освіти України.**
- 11. Штепа Олена Валентинівна – заступник керівника відділу (секретаріату) національної комісії України у справах ЮНЕСКО МЗС.**

- Центр основ управління
- Центр функціонального менеджменту
- Центр організаційних трансформацій (раніше реінжинірингу бізнес процесів)
- **Центр формування soft skills - новостворений**

<https://youtu.be/czi-Yr-RESw>



[БЕБ-СТОРИНКА ЦЕНТРІВ](https://feu.kubg.edu.ua/pro-fakultet/kafedry/kafedra-upravlinnia/tsestry-rozvytku-kompetentnostei.html)

[HTTPS://FEU.KUBG.EDU.UA/PRO-FAKULTET/KAFEDRY/KAFEDRA-UPRAVLINNIA/TSETRY-ROZVYTKU-KOMPETENTNOSTEI.HTML](https://feu.kubg.edu.ua/pro-fakultet/kafedry/kafedra-upravlinnia/tsestry-rozvytku-kompetentnostei.html)

Гостьові лекції та виїзні заняття



Квазіпрофесійні ігри та квести



Ринок праці: наше сьогодення та майбутні перспективи

o.akilina@kubg.edu.ua Змінити обліковий запис

Коли ви надішлете відповідь за допомогою цієї форми, ми збережемо вашу електронну адресу

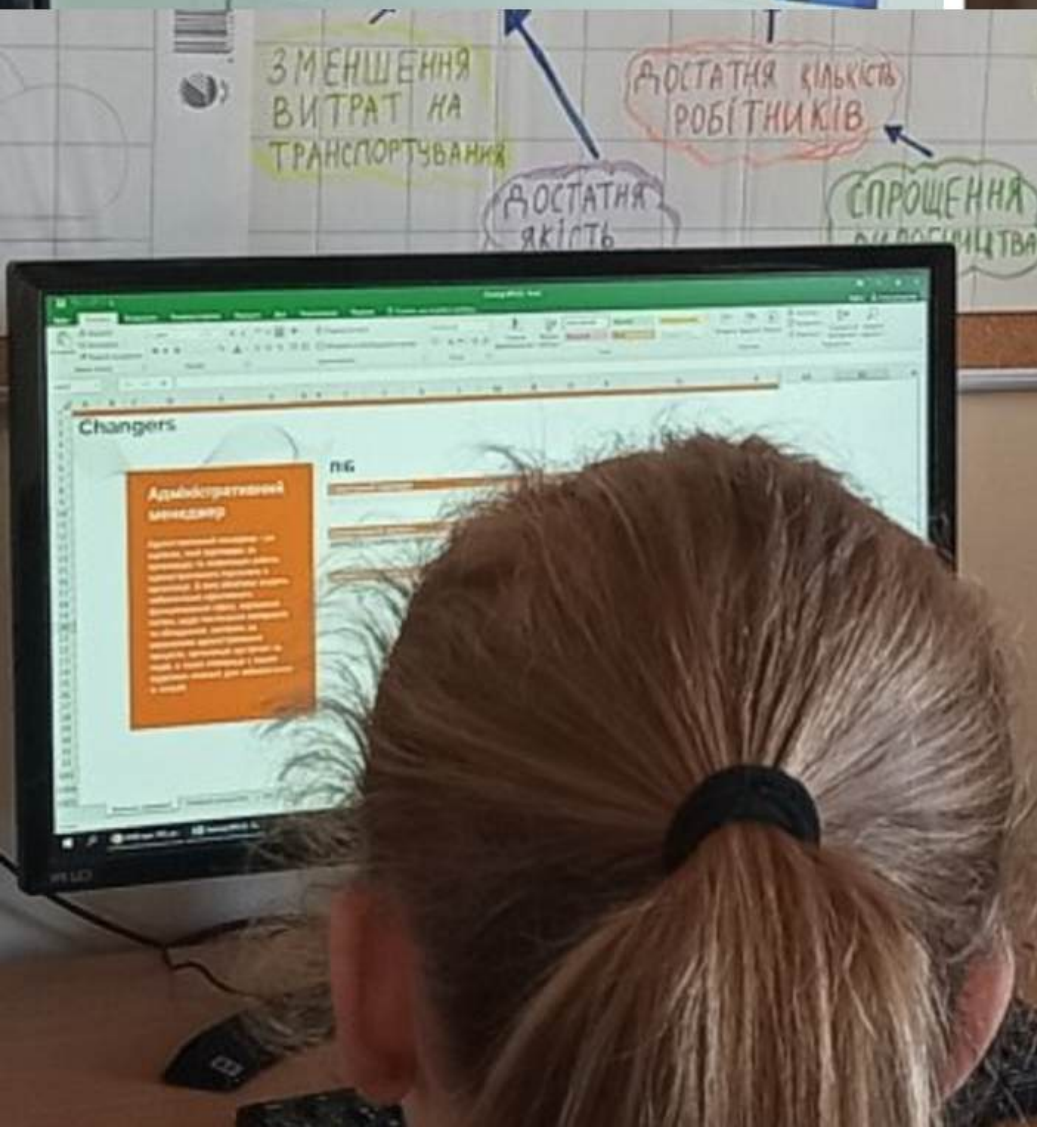
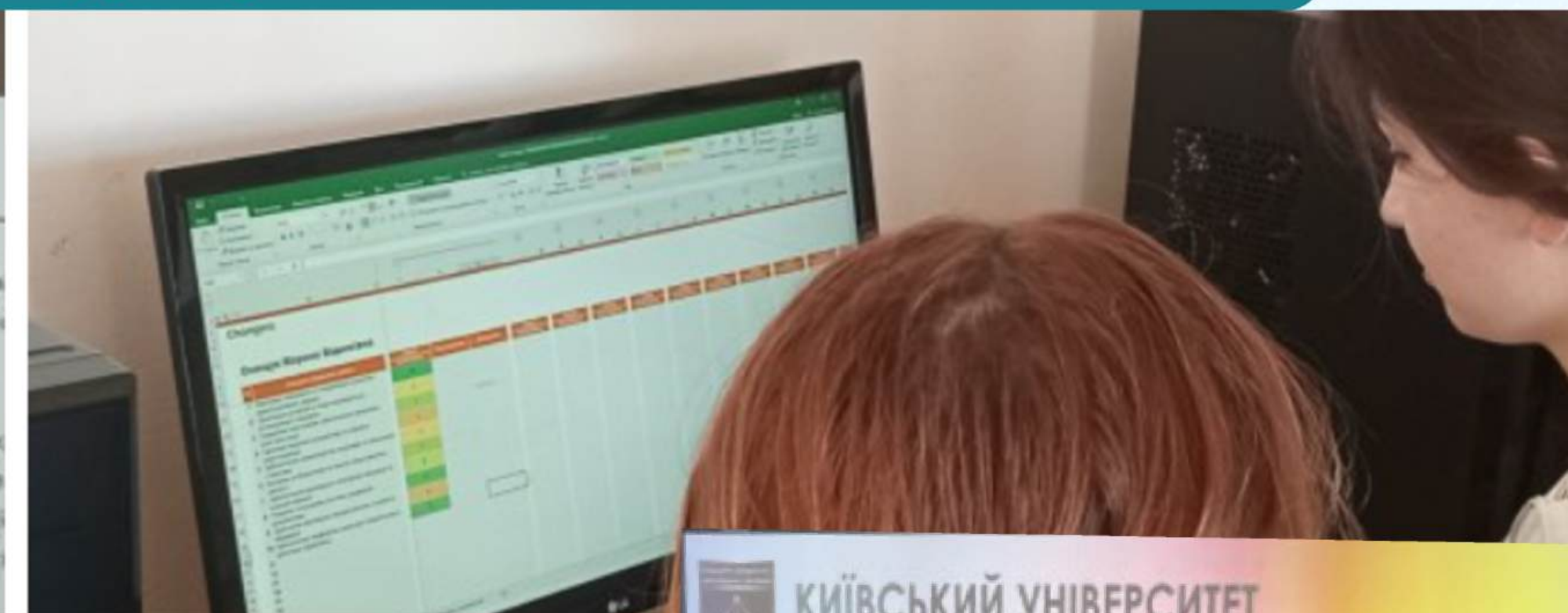
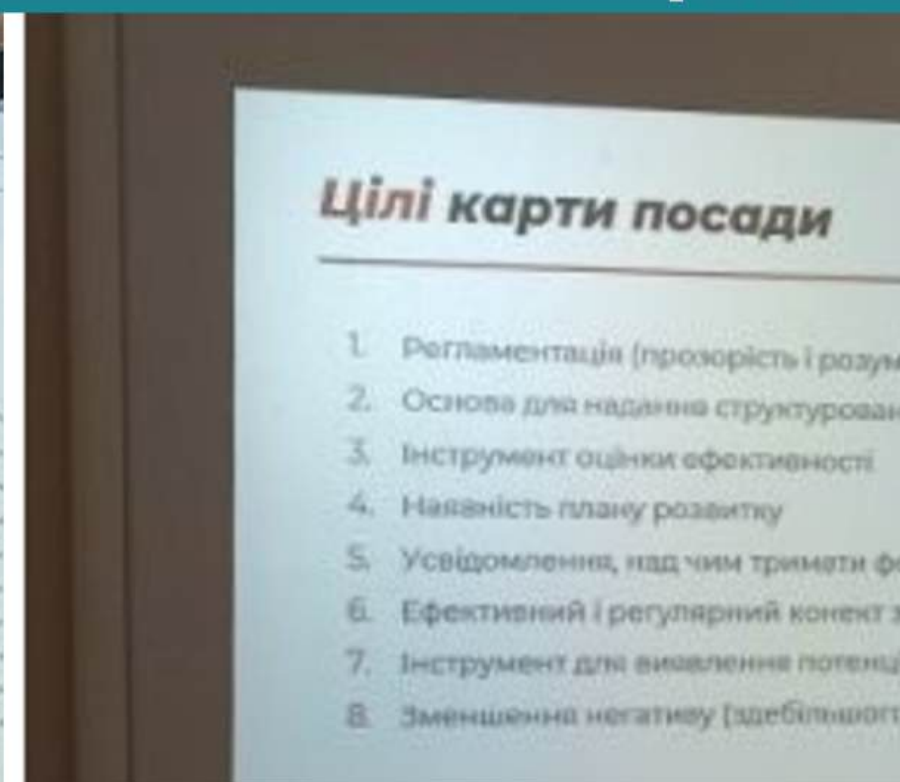
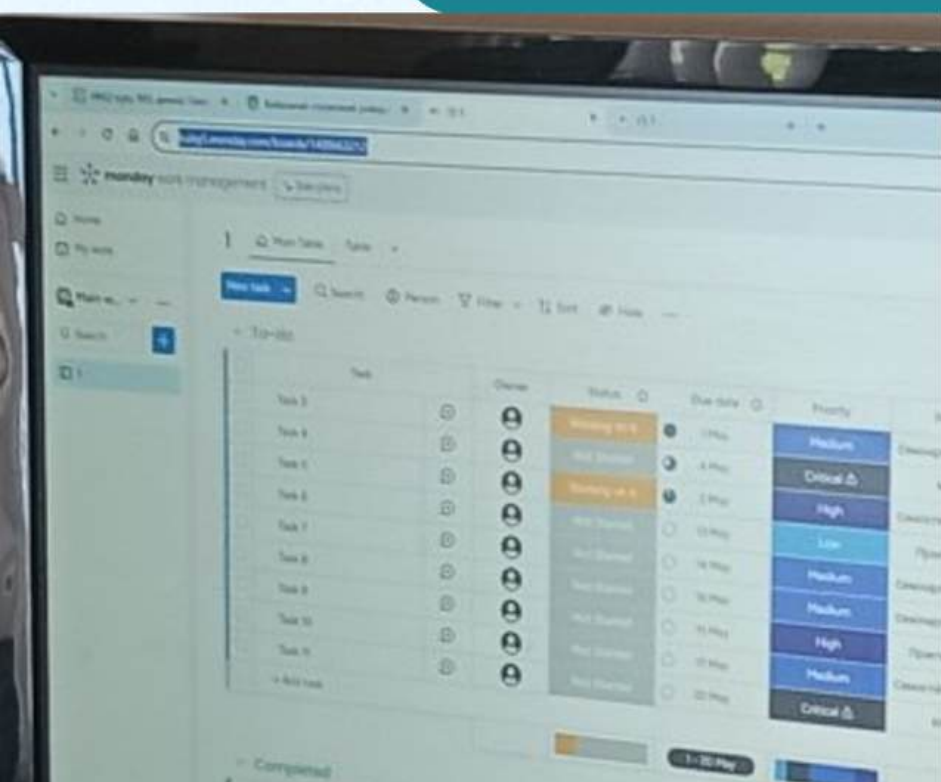
Зірочка (*) указує, що запитання обов'язкове

Ринок праці в умовах військового часу

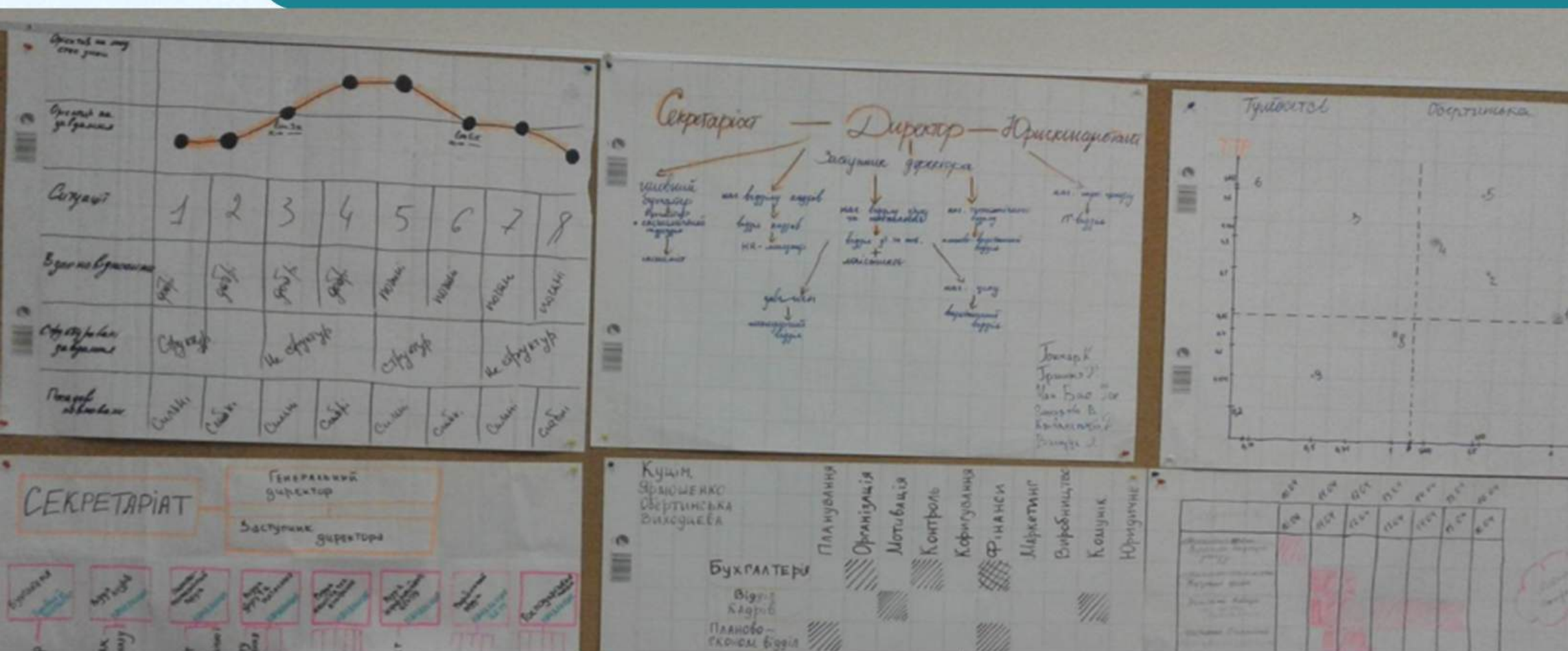
Станція "Загальні питання"



Робота з практичними матеріалами від роботодавців



Дослідження на замовлення стейкхолдерів



СКОРОЧЕНИЙ ЗВІТ З МІКРОДОСЛІДЖЕННЯ 1:

«СУЧАСНІ ВИКЛИКИ МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ МІСТА КИЄВА: ПОГЛЯД СТУДЕНТІВ ГРІНЧЕНКІВЦІВ»

Функціонуванню молодіжного ринку праці приділено увагу в багатьох наукових дослідженнях. Так наприклад Міжнародною організацією праці проведено масштабні дослідження кризи у сфері молодіжної зайнятості (ILO,2012; ILO,2011). Водночас проблеми молодіжної зайнятості в Європі досі актуальні, зокрема в частині напрацювання інноваційних методів регулювання процесів працевлаштування молоді на локальних ринках. Попри те, що на рівні міста Києва існує ціла низка Міських цільових програм, які стосуються молодіжної зайнятості, ефективного рішення цієї проблеми досі не знайдено. Молодіжне безробіття має

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

З приходом пандемії COVID-19 не існує організації яка б не постраждала в тій чи іншій мірі. Незалежно від обсягу втрат чи проблем, з приходом карантину кожна організація була змушена вдаватися до змін та трансформацій, щоб мати змогу подальшого функціонування. Велика кількість змін, одночасно привнесена у роботу персоналу організацій, що був переведений на дистанційний формат роботи. В більшості випадків, це призвело до падіння ефективності роботи такого персоналу. Тому в нашому дослідженні було поставлено завдання виявити основні фактори, що вплинули

АНКЕТА найманого працівника Шановний респонденте!

Будемо щиро вдячні за Вашу відповідь на запитання анкети з метою визначення ефективності існуючої системи взаємодії ринків освіти та праці. Оберіть, будь ласка, ті варіанти відповіді, які краще відображають Вашу думку або напишіть свій варіант відповіді. Ваша анкета є анонімною, результати будуть оброблені в сукупності. Ваша думка і думка Ваших колег впливають на ринок праці. Завдячуючи за участь!

Вплив роботи на родину

1. Який навчальний заклад Ви закінчили?

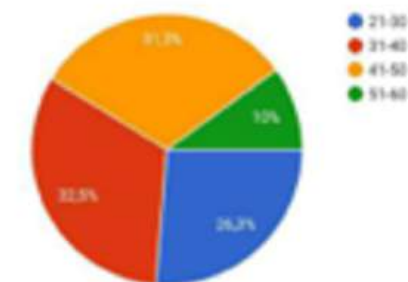
2. Ваш освітньо-кваліфікаційний рівень:
- ☐ 1. Кваліфікований робітник
 - ☐ 2. Молодший спеціаліст (молодший інженер)
 - ☐ 3. Бакалавр
 - ☐ 4. Спеціаліст
 - ☐ 5. Магістр

Ваша кваліфікація? _____
Ваша спеціальність? _____

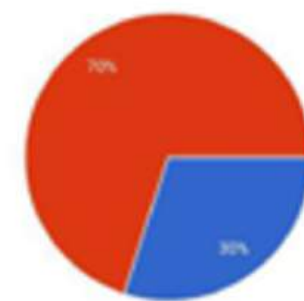
3. У якому році Ви закінчили навчання?

Мікрогрупа 1

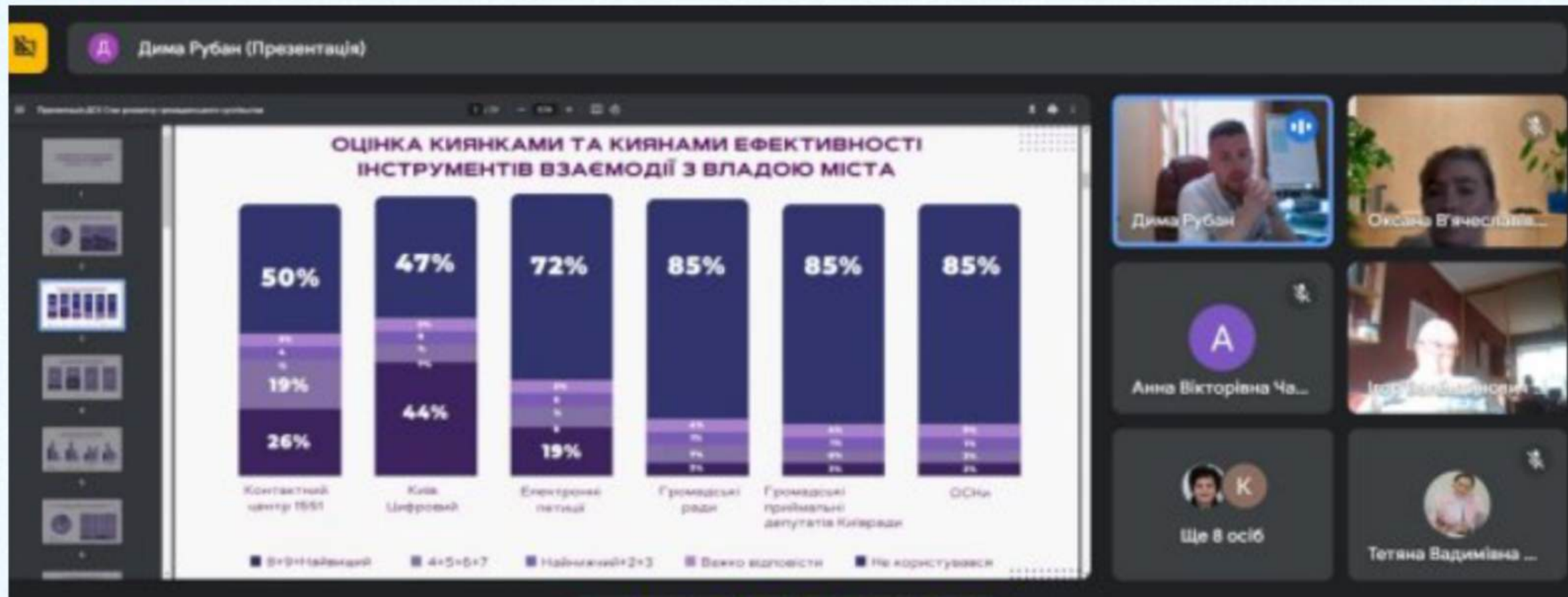
Ваш вік?
80 відповідей



Ваша стать?
80 відповідей



Організація круглих столів зі стейкхолдерами за актуальною для них тематикою



31 травня 2024 року в рамках круглого столу «Підготовка управлінських кадрів для Києва і територіальних громад Київської області: досвід, виклики та можливості» відбулось обговорення питань, пов'язаних із досвідом, викликами і можливостями роботи органів територіальної влади, зокрема міста Києва та Київської області щодо вирішення кадрових питань та роботи з громадськістю в умовах воєнного стану.

Із головною доповіддю, присвяченою цим питанням, виступив перший заступник директора Департаменту суспільних комунікацій Дмитро Рубан

ТРЕТІЙ РІВЕНЬ СПІВПРАЦІ З РОБОТОДАВЦЯМИ - ПРАКТИКА СТУДЕНТІВ



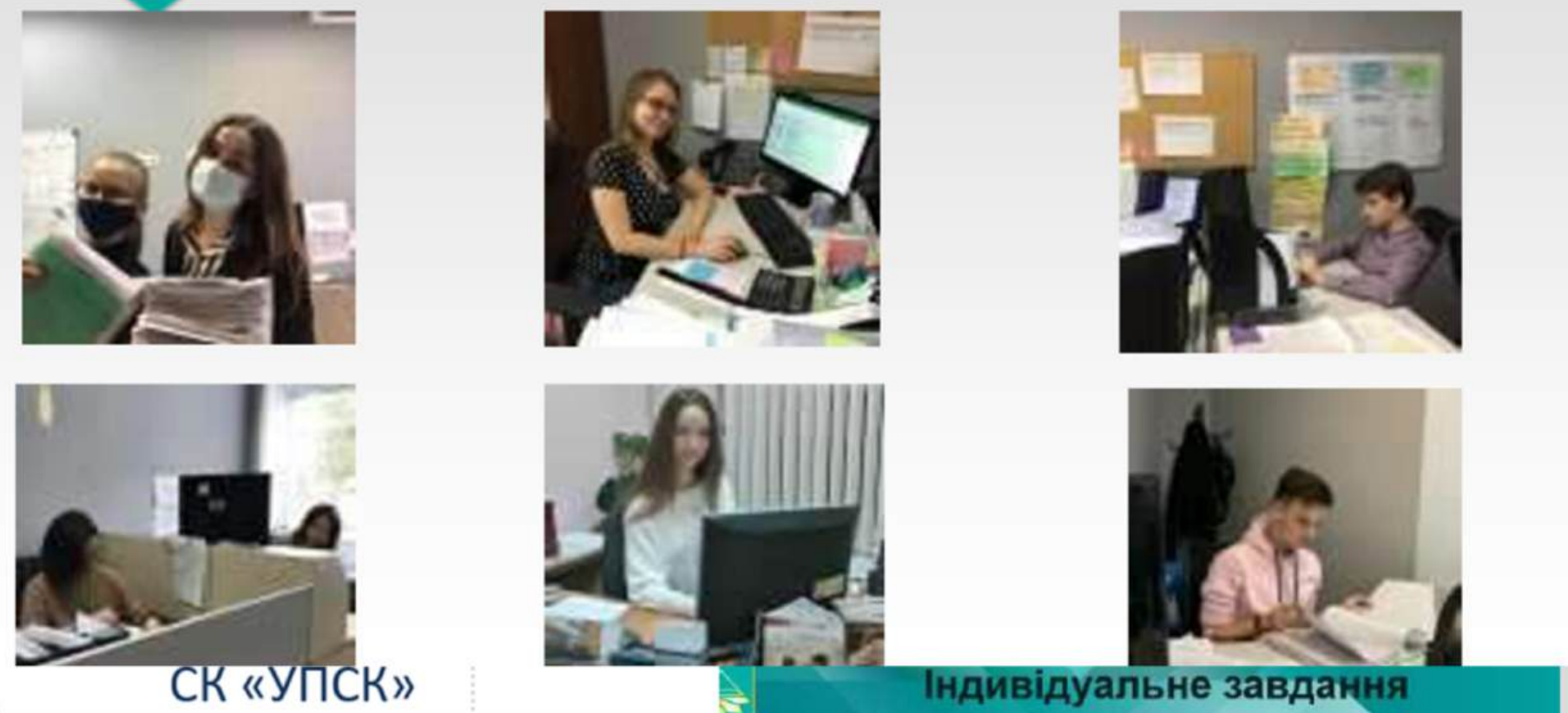
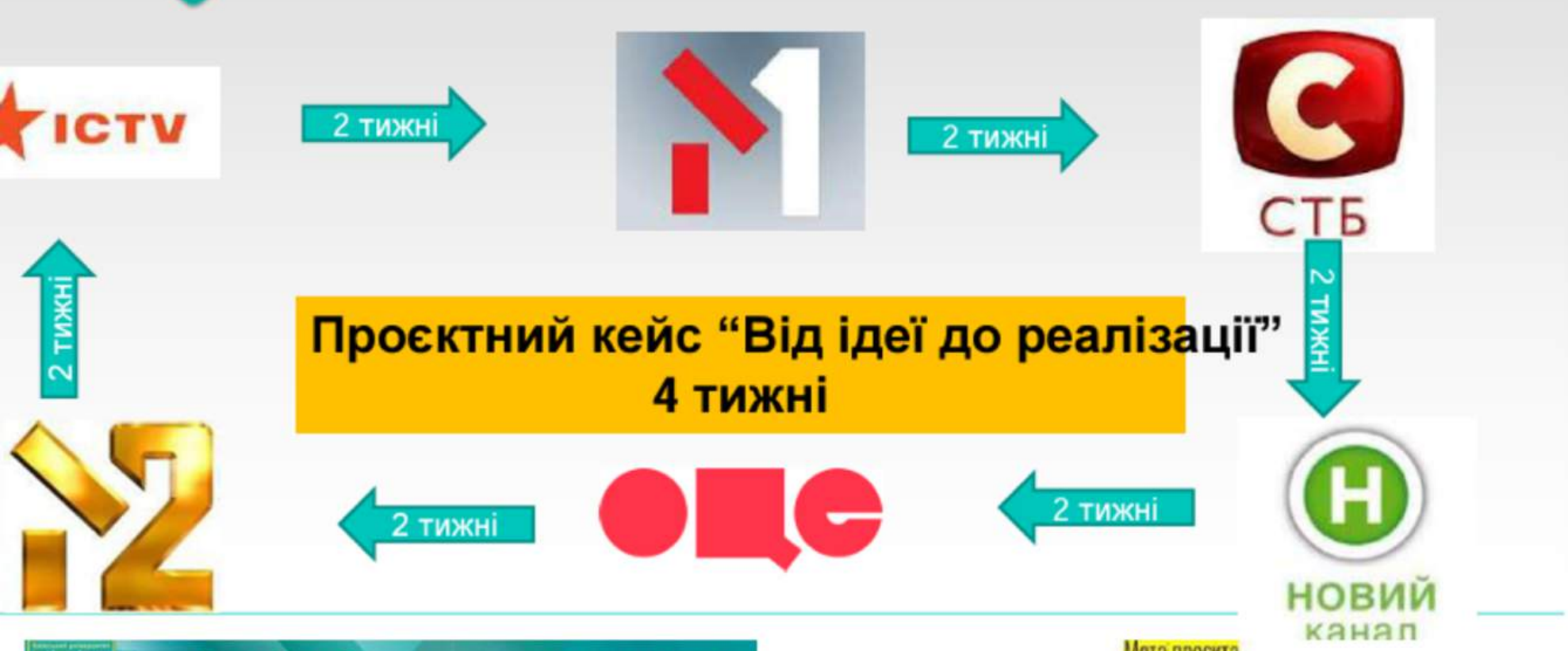
Навчальні програми практики орієнтовані на здобуття компетентностей, погоджених з роботодавцями ще під час затвердження освітньої програми.

Проте, навчальна програма кожної практики має такий розділ як індивідуальне завдання, в якому передбачена можливість для керівника від бази практики запропонувати студенту виконання такого завдання, в якому має зацікавленість роботодавець

Київський столичний університет імені Бориса Грінченка Факультет економіки та управління Кафедра управління «ЗАТВЕРДЖУЮ» Проректор з науково-методичної роботи _____ (Жилищов О.Б.) _____ 2024 р. ПРОГРАМА ПРАКТИКИ Навчальної (ознайомчої – за типами функцій) практик для студентів 1 курсу спеціальності 073 Менеджмент освітнього рівня перший (бакалаврський) освітньої-професійної програми 073.00.01 Менеджмент організацій Київ – 2024	Київський столичний університет імені Бориса Грінченка Факультет економіки та управління Кафедра управління «ЗАТВЕРДЖУЮ» Проректор з науково-методичної роботи _____ (Жилищов О.Б.) _____ 2024 р. ПРОГРАМА ПРАКТИКИ Навчальної (ознайомчої – за типами функцій) практик для студентів 2-го курсу спеціальності 073 Менеджмент освітнього рівня перший (бакалаврський) освітньої-професійної програми 073.00.01 Менеджмент організацій Київ – 2024	Київський столичний університет імені Бориса Грінченка Факультет економіки та управління Кафедра управління «ЗАТВЕРДЖУЮ» Проректор з науково-методичної роботи _____ (Жилищов О.Б.) _____ 2024 р. ПРОГРАМА ПРАКТИКИ Виробничої (функціональної) практики для студентів 3 курсу спеціальності 073 Менеджмент освітнього рівня перший (бакалаврський) освітньої-професійної програми 073.00.01 Менеджмент організацій Київ – 2024	КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА Факультет економіки та управління Кафедра управління «ЗАТВЕРДЖУЮ» Проректор з науково-методичної роботи _____ (Жилищов О.Б.) _____ 2024 р. ПРОГРАМА ПРАКТИКИ Виробничої (просектної) практики для студентів 4 курсу спеціальності 073 Менеджмент освітнього рівня перший (бакалаврський) освітньої-професійної програми «Менеджмент організацій» Київ 2023	Київський столичний університет імені Бориса Грінченка Факультет економіки та управління Кафедра управління «ЗАТВЕРДЖУЮ» Проректор з науково-методичної роботи _____ (Жилищов О.Б.) _____ 2024 р. ПРОГРАМА ПРАКТИКИ Виробничої (управлінська - стажування) практика для студентів 4 курсу спеціальності 073 Менеджмент освітнього рівня перший (бакалаврський) освітньої-професійної програми «Менеджмент організацій» Київ 2024
---	--	--	--	---

База практики для виробничої (проектної)
Медіахолдинг «StarLightMedia», контактна особа - **Ольга Катющенко**
розподіл практикантів по структурних підрозділах по 4-5 осіб

Перші тижні практики відбулися безпосередньо у структурних підрозділах
«StarLightMedia».
В цілому нашими студентами на базі практики було опрацьовано та
підготовлено біля 3 тисяч документів та розроблено анкети, для
дослідження проблематики щодо конкретних робочих груп (команд)



Реалізація проєкту з уникнення
несвоєчасної відправки документів

Кооперація всіх дій підрядників за допомогою
для спілкування – Viber.

Створення
електронного
простору

кейс "Від ідеї до
реалізації"



Удосконалення організації праці
Переваги

забезпечує управління багатoproфільним підприємством із загальною кількістю працівників до 100 тисяч і територіально віддаленими підрозділами

невтручання в оперативну діяльність виробничих підрозділів

можливість для вищого керівництва зосередитись на вирішенні стратегічних

Управління роз

Розвиток персоналу АТ Альфа-Банк включає:

- підвищення кваліфікації і перепідготовку;
- планування кар'єри;
- формування й підготовку кадрового резерву.

Недоліки

Таланти

Це повторювані моделі мислення, рішень, дій та почуттів, які задовольняють 5 основним критеріям:

- Ви відчуваєте себе природним при використанні і розвитку своїх здібностей;
- Ви отримуєте позитивну енергію, використовуючи свої сильні сторони;
- Інші теж сприймають це як твою силу;
- Це йде рука об руку з вашими цінностями і розумінням сили;

Індивідуальне завдання



ОРГАНІЗАЦІЙНА СТРУКТУРА
ДПДГ "КАХОВСЬКЕ"





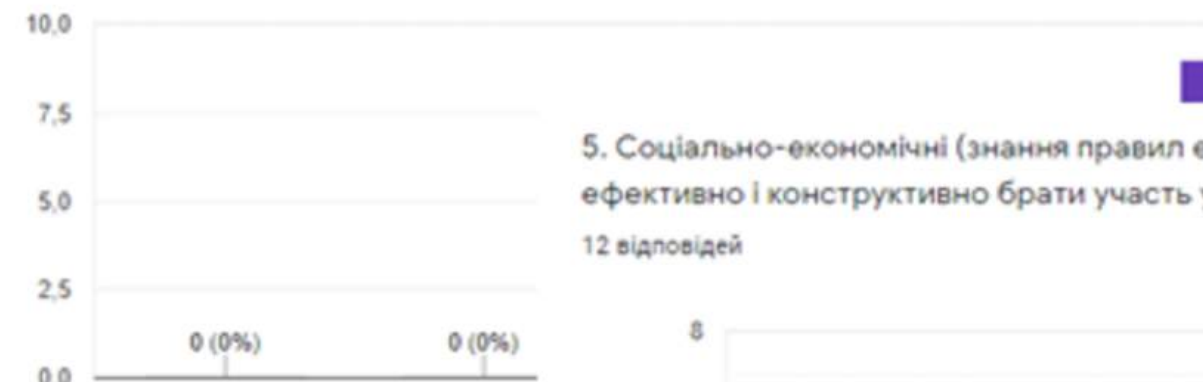
Самооцінювання наявних та необхідних компетенцій

Перелік компетенцій	Наявний рівень	Необхідний рівень
1. Комунікативні (володіння культурою мови, сучасними інформаційними технологіями, міжособистісне спілкування тощо)		
2. Математичні (знання математичних методів та математичне мислення)		
3. Навчальні (вміння здобувати нові знання та застосовувати їх на практиці)		
4. Підприємницькі (новаторство, готовність проявляти ініціативу, ризикувати, вміння планувати і керувати проектами)		
5. Соціально-економічні (знання правил економічної поведінки, що дозволяють ефективно і конструктивно брати участь у виробничих процесах)		
6. Управлінські (готовність до прийняття рішень, здатність адекватно оцінювати ситуацію, розпізнавати й враховувати більшість суб'єктивних чинників; справлятися з новими та непередбачуваними ситуаціями)		
7. Психологічні (знання основних принципів і категорій, загальної та соціальної психології, психології особистості, що забезпечують формування вмінь постійно поліпшувати якість		

Наявний рівень компетенцій:

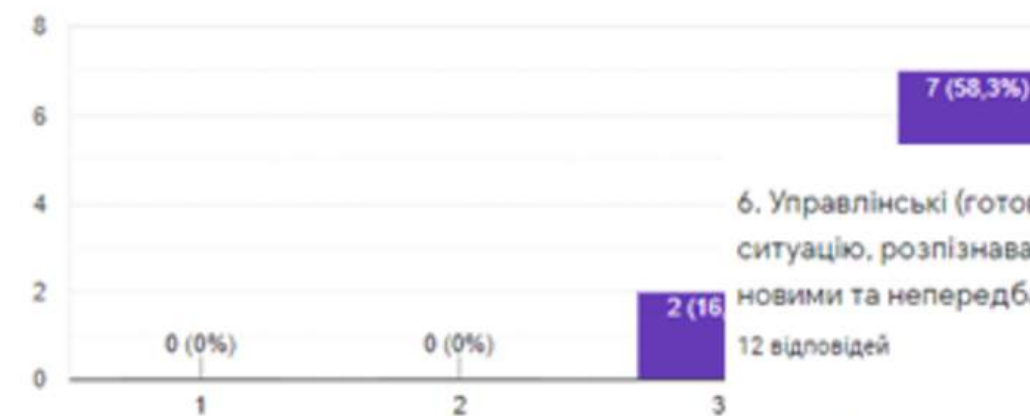
1. Комунікативні (володіння культурою мови, сучасними інформаційними технологіями, міжособистісне спілкування тощо)

12 відповідей



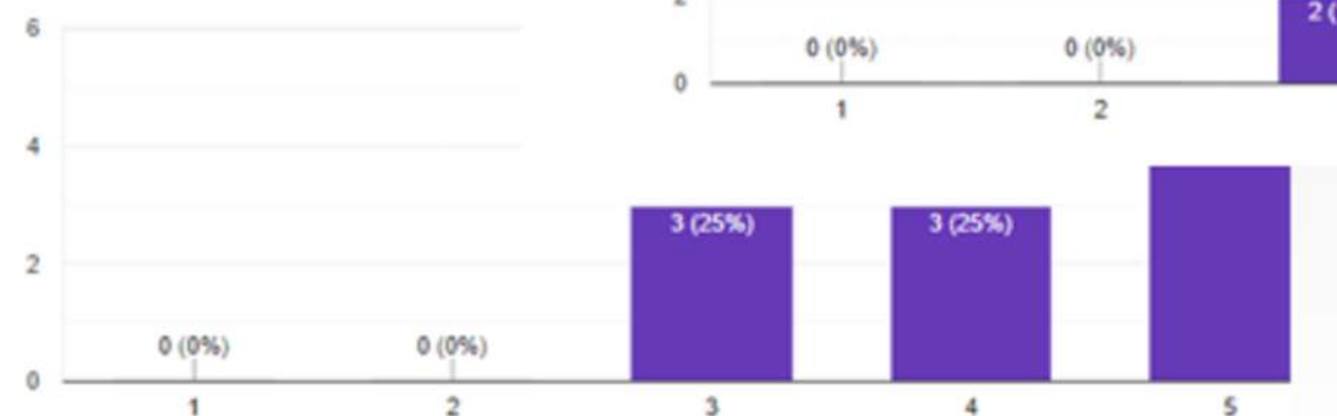
5. Соціально-економічні (знання правил економічної поведінки, що дозволяють ефективно і конструктивно брати участь у виробничих процесах)

12 відповідей



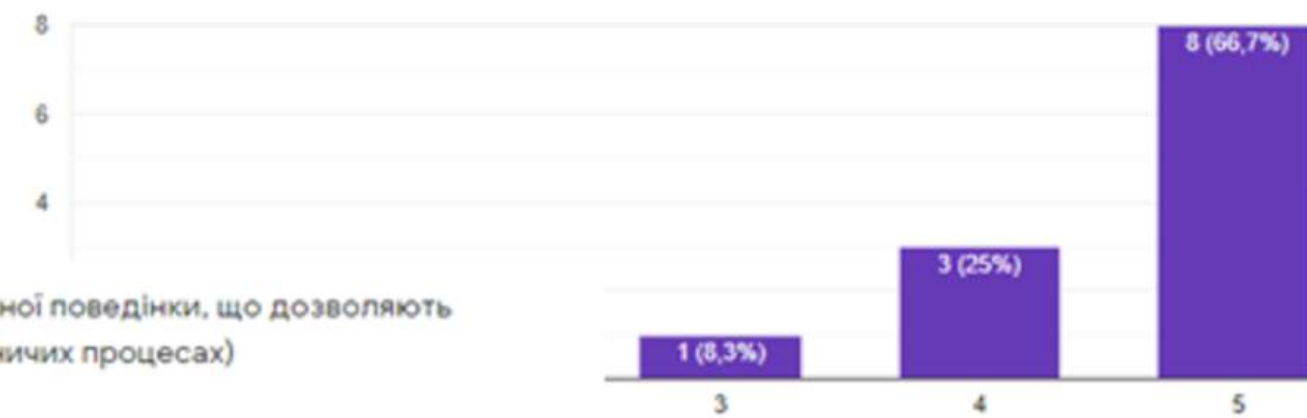
4. Підприємницькі (новаторство, готовність планувати і керувати проектами)

12 відповідей



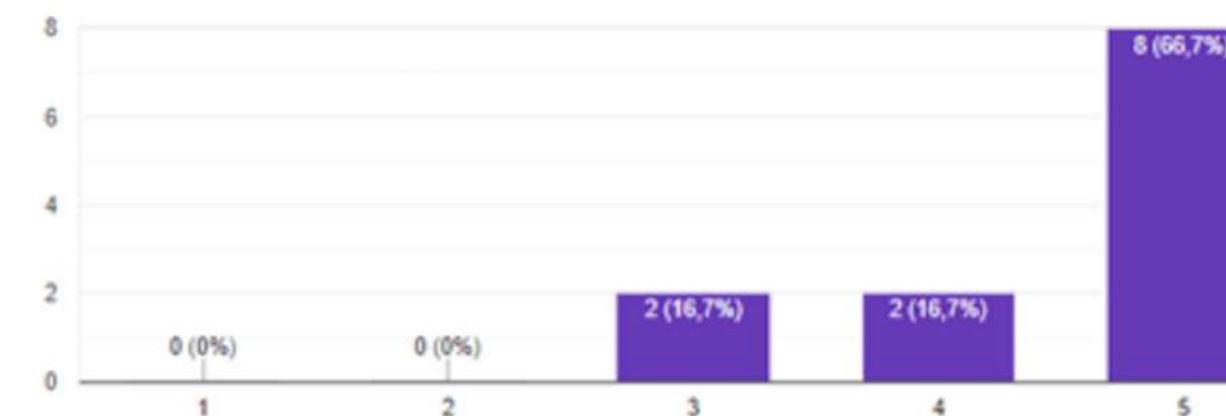
3. Навчальні (вміння здобувати нові знання та застосовувати їх на практиці)

12 відповідей



6. Управлінські (готовність до прийняття рішень, здатність адекватно оцінювати ситуацію, розпізнавати й враховувати більшість суб'єктивних чинників; справлятися з новими та непередбачуваними ситуаціями)

12 відповідей



З АВТОРСЬКОЮ МОДЕЛЮ ПОБУДОВИ ПРАКТИКИ СТУДЕНТІВ, ЯКА ПРОЙШЛА АПРОБАЦІЮ НА ОПП МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНІЗАЦІЙ, МОЖНА ОЗНАЙОМИТИСЯ У НАУКОВІЙ ПУБЛІКАЦІЇ:



Prospects for the Implementation of Practice-Based Learning for Students of Managerial Profile

Liudmyla Ilich

<https://orcid.org/0000-0002-8594-1824>
Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University, Ukraine

Alla Panchenko

<https://orcid.org/0000-0002-4757-0583>
Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University, Ukraine

Igor Yakovenko

<https://orcid.org/0000-0003-0723-6377>
Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University, Ukraine

Marzena Sobczak-Michalowska

<https://orcid.org/0000-0002-9533-8316>
WSG University, Poland

Olena Akilina

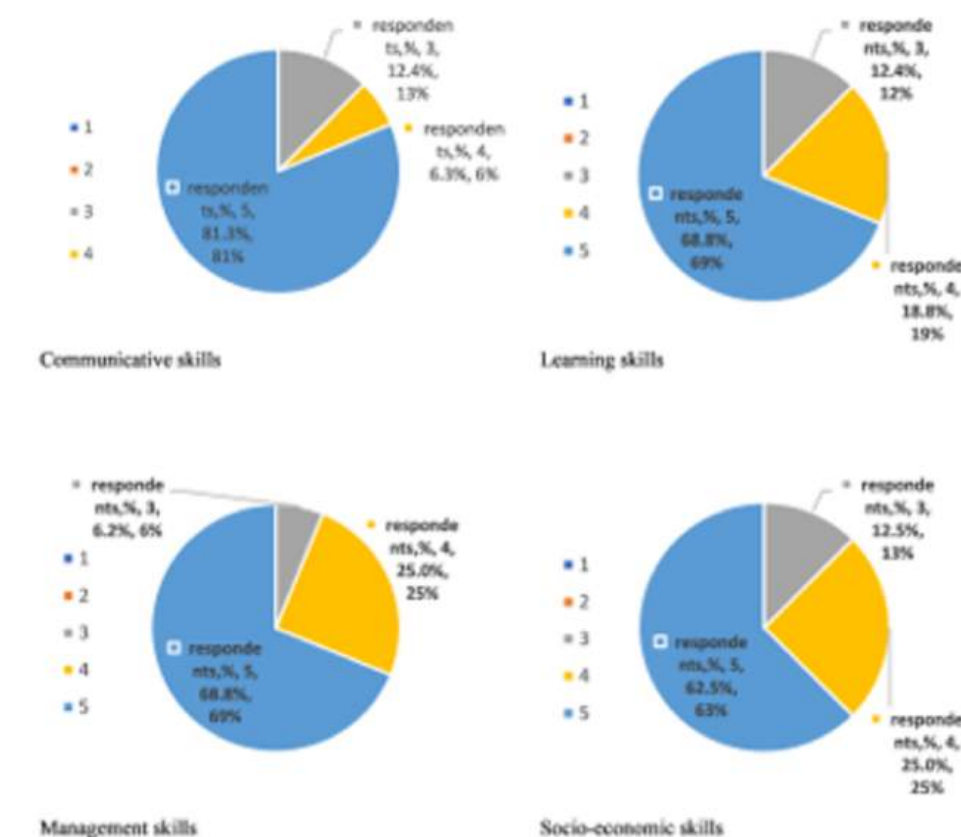
<https://orcid.org/0000-0001-9968-4921>
Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University, Ukraine

ABSTRACT

The purpose of the study is to highlight the theoretical and practical aspects of implementing practice-oriented training of management students and to develop a descriptive model of internship based on innovative approaches. The study highlights the theoretical and applied aspects of the practice-based education implementation for management specialists. Achieving the study goal contributed to the use of several methods of scientific knowledge, in particular theoretical (analysis, synthesis, induction, deduction), empirical methods (observation, questionnaires, surveys), the method of

Prospects for the Implementation of Practice-Based Learning

Figure 1. The interns results of subjective own matching skills evaluation



DISCUSSION

Educational and professional internships is a new model of practice-based education centered on the factors that shape the peculiar features of this model and differentiate it from traditional educational models.

In the authors' viewpoint, the following factors can be identified:

- "actual workplace", i.e. student's independent performance of an employee's job duties during extended period (minimum three months at one workplace);
- after adaptation period the specific areas of activity the intern will be responsible

ІНДЕКСОВАНО У НБД SCOPUS

РЕЗУЛЬТАТ ПІДГОТОВКИ НА ПРОГРАМІ - ЗАХИСТ ДИПЛОМНИХ ПРОЄКТІВ ЗА УЧАСТЮ У СКЛАДІ ЕК ПРЕДСТАВНИКА ВІД РОБОТОДАВЦІВ



До атестації за спеціальністю 073 Менеджмент (освітня програма 073.00.01 Менеджмент організацій, денна форма навчання) у 2024 році було допущено 30 осіб.

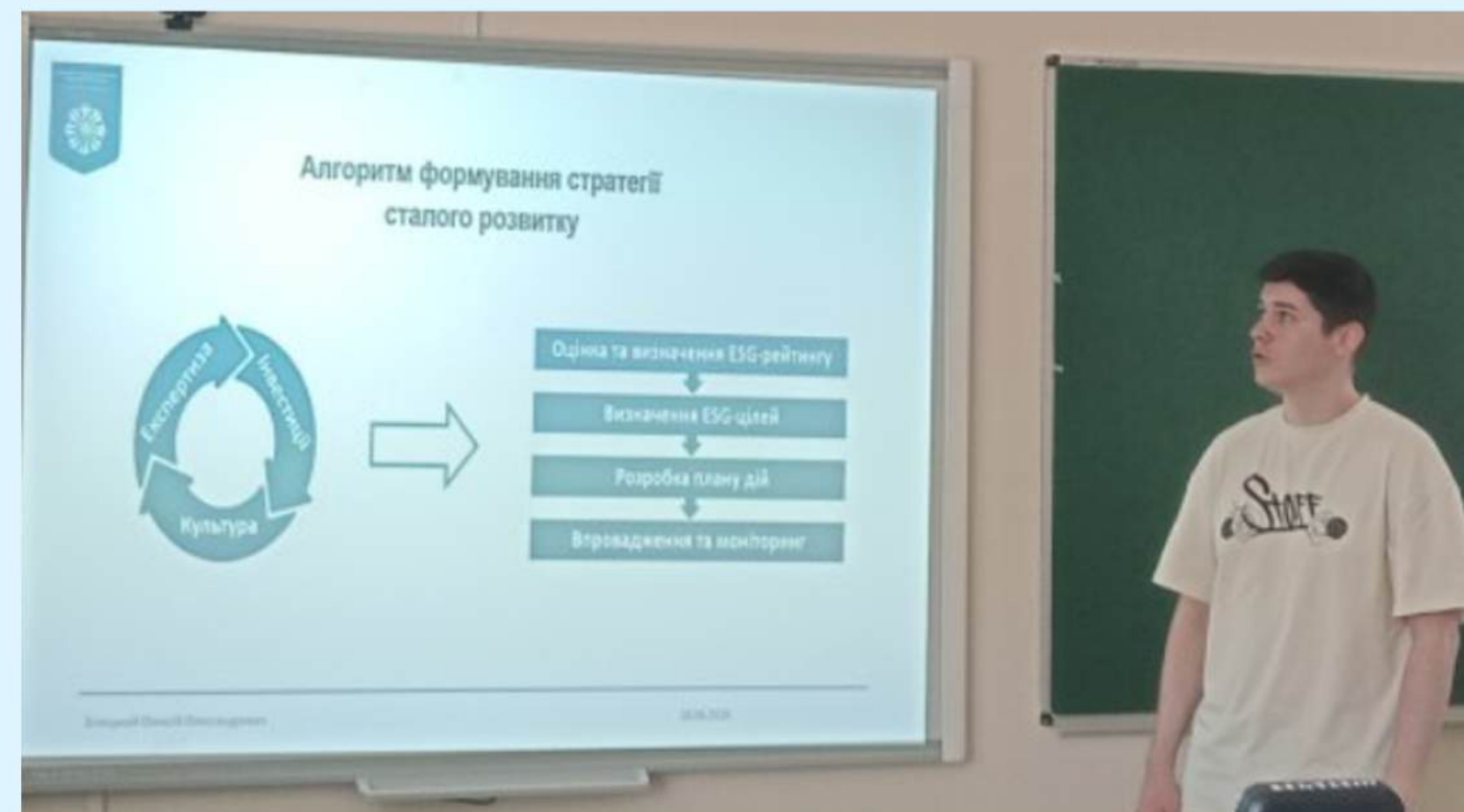
Усі представлені кваліфікаційні бакалаврські проєкти виконані на належному рівні, відповідають державним вимогам.

Екзаменаційна комісія відзначила високу якість деяких проєктів, зокрема:

- Білецький О.О. з проєктом «Формування стратегії сталого розвитку організації на основі принципів ESG» (база переддипломної практики - Креді Агроколь Банк);
- Приймачек А.І. з проєктом «Механізм мотивації персоналу підприємства на засадах соціально-орієнтованого управління» (база переддипломної практики - ZEMITS UK).

Ці проєкти мають практичну цінність для підприємств та організацій і можуть дати позитивний ефект у результаті впровадження запропонованих рекомендацій і пропозицій. Обидва студенти отримали пропозицію щодо працевлаштування.

Отже, констатуємо WIN-WIN нашої співпраці з роботодавцями



ОКРЕМА СТОРІНКА ІСТОРІЇ СПІВПРАЦІ З РОБОТОДАВЦЯМИ - ЦЕ УЧАСТЬ ГАРАНТА ПРОГРАМИ ТА СТУДЕНТІВ-МЕНЕДЖЕРІВ В ЗАХОДАХ ВІД UGEN З 2017 РОКУ



зараз ми готові оголосити
переможців пітчінгу. Кожна
компанія обрала свого
переможця:

🔥 від EY:

- 1 місце - команда "ФЕЗ"
- 2 місце - команда "Ex Umb"
- 3 місце - команда "Study"

🔥 від UKRSIBBANK BNP
Paribas:

- 1 місце - команда "Spark"
- 2 місце - команда "ProAudit"
- 3 місце - команда "Auvision"

📍 Напишіть представнику
UGEN <https://t.me/dimabolhov>,
щоб отримати ваші подарунки!

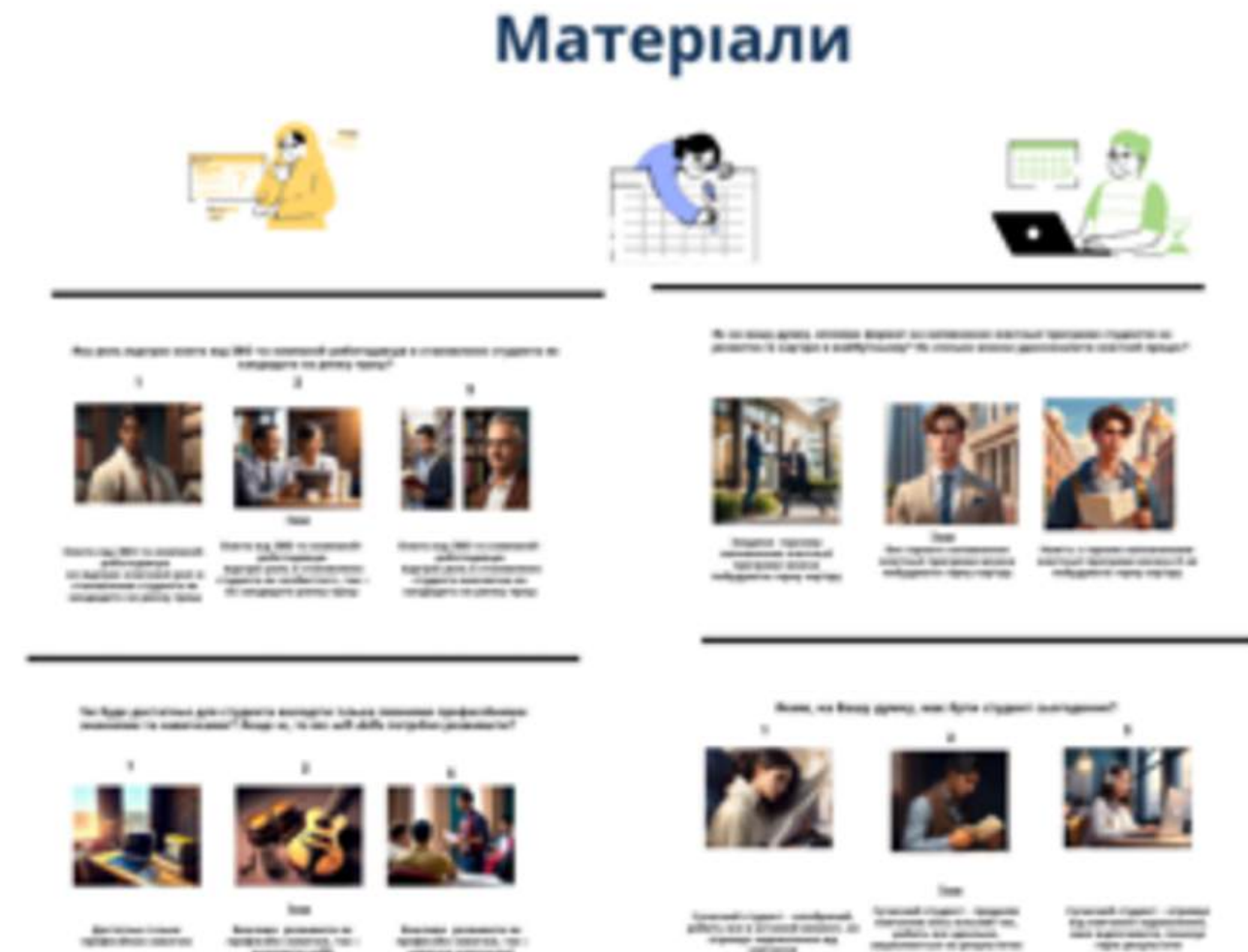


Заходи від UGEN - це завжди джерело можливостей, креативних ідей та натхнення для всіх учасників

САМЕ ЦІННЕ З НЕЩОДАВНІХ ЗАХОДІВ UGEN, ЩО БУЛО ВРАХОВАНО ПРИ ОНОВЛЕННІ ОПП У 2024 РОЦІ

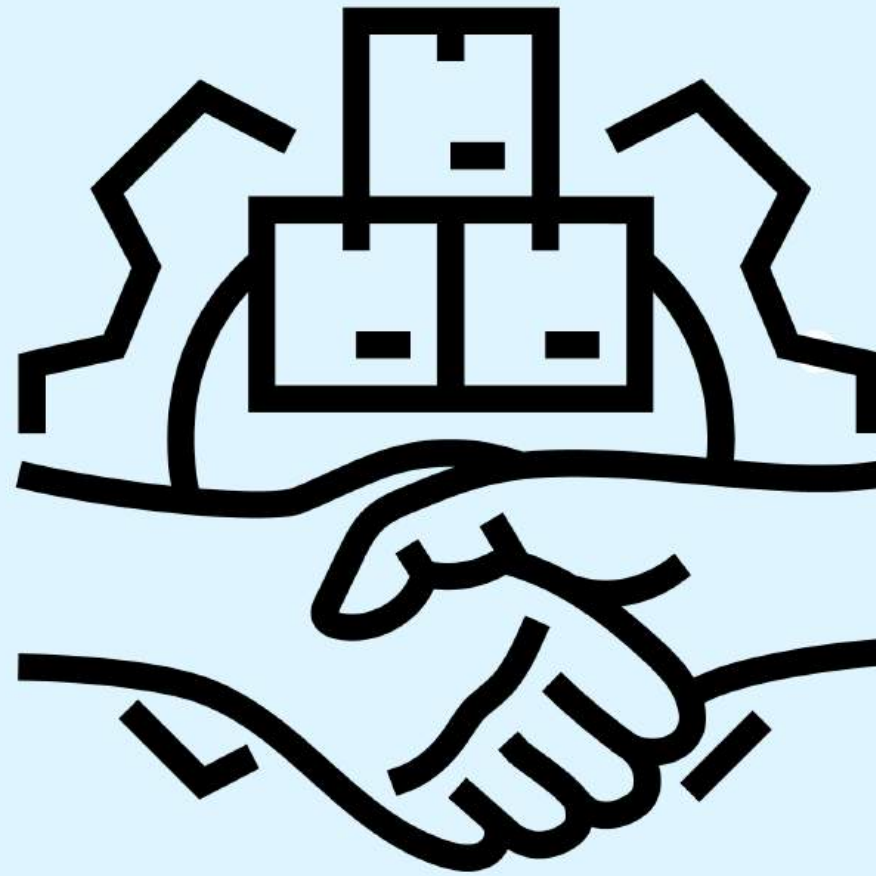


Захід у форматі “Світове кафе” за участю компанії Deloitte Ukraine





**Окрема подяка Національному банку України, Креді
Агріколь Банку, ПрАТ «МХП» за надання можливості
проходження практики нашим студентам в
складних умовах військового часу протягом усього
навчального року, а також за подальше їх
працевлаштування**



Контакти

Акіліна Олена Володимирівна,

кандидатка економічних наук,
доцентка, гарант ОПП “Менеджмент
організацій”, експертка, тренерка
проєкту ReaECH



+38 067 239 86 94



o.akilina@kubg.edu.ua



peaech_project@kubg.edu



**04212, м. Київ, вул. Левка Лук'яненка,
13-6, ФЕУ, Кафедра управління**

