

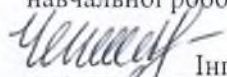
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТЕАТРУ, КІНО І ТЕЛЕБАЧЕННЯ
імені І. К. КАРПЕНКА-КАРОГО

Факультет театрального мистецтва

Кафедра організації театральної справи імені І. Д. Безгіна

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Проректор з науково-педагогічної та
навчальної роботи


Інга ЧХАТАРАШВІЛІ-ПЕТРАШ

«13» березня 2025 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**МЕНЕДЖМЕНТ ТЕАТРАЛЬНОЇ СПРАВИ.
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.**

Рівень вищої освіти	Перший (бакалаврський)
спеціальність	026 Сценічне мистецтво
освітня програма	Організація театральної справи

Київ - 2025

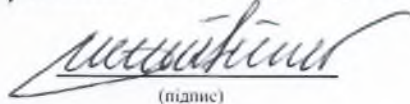
Розробник: Стьопін Є.В., старший викладач кафедри організації театральної справи ім. І.Д. Безгіна, заслужений працівник культури України

Викладач: Стьопін Є.В., старший викладач кафедри організації театральної справи ім. І.Д. Безгіна, заслужений працівник культури України

РПНД розглянуто і затверджено на засіданні кафедри організації театральної справи імені І. Д. Безгіна

Протокол від «13» Вересня 2025 року № 8

Завідувач кафедри



(підпис)

Олексій БЕЗГІН

РПНД погоджено з гарантом освітньої програми:
Доцент, заслужений працівник культури України,
доцент кафедри організації театральної справи імені І.Д. Безгіна

13.09.2025 № 8



Тетяна Ялоха

Пролонговано:

на 20__/20__ н.р.,

Завідувач кафедри _____ (_____) (ПІ), протокол від _____. _____.20__ № ____

(підпис)

(ПІ)

на 20__/20__ н.р.,

Завідувач кафедри _____ (_____) (ПІ), протокол від _____. _____.20__ № ____

(підпис)

(ПІ)

на 20__/20__ н.р.,

Завідувач кафедри _____ (_____) (ПІ), протокол від _____. _____.20__ № ____

(підпис)

(ПІ)

на 20__/20__ н.р.,

Завідувач кафедри _____ (_____) (ПІ), протокол від _____. _____.20__ № ____

(підпис)

(ПІ)

1.Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Форма навчання			
	денна		заочна	
Характеристика навчальної дисципліни	<i>Обов'язкова</i>			
Курс	3		3	
Семестр	-	6	-	6
Кількість кредитів -	-	2	-	2
Загальний обсяг годин -	-	60	-	60
Розподіл годин за видами аудиторних занять та самостійної роботи	Лекційні			
	-	20	-	2
	Практичні			
	-	10	-	2
	Самостійна			
-	30	-	56	
Вид підсумкового контролю: ЕКЗАМЕН	-		-	

1. Мета та завдання навчальної дисципліни

Мета: полягає в послідовному, систематичному та комплексному наданні здобувачам знань з основ менеджменту театрального мистецтва. Управління персоналом з урахуванням в сучасних умовах існування та розвитку ринку художньої культури. Оволодіння знаннями основ управлінської діяльності для досягнення, формування у здобувачів теоретичних знань шляхом практик управління персоналом для забезпечення та організації основної діяльності театру.

Навчальна дисципліна є обов'язковою і належить до циклу професійної підготовки.

Завдання: забезпечення здобувачів системою знань, щодо теоретичних засад менеджменту театральної справи з урахуванням специфіки галузі культури і мистецтва, моделюванню та аналізу системи управління персоналом в ринкових умовах, вмінню застосовувати на практиці (користуватись) сутністю політики держави, щодо менеджменту театральної справи на ринку художньої культури з урахуванням діючого законодавства України, та принципів організації відносин влади і бізнесу та методів їх використання.

Очікувані результати навчання (РН):

PR05. Застосовувати сучасні цифрові технології та спеціалізоване програмне забезпечення до розв'язання відповідних задач професійної діяльності у сфері перформативного мистецтва.

PR22. Визначити стратегію і тактику організаційно-творчого забезпечення суб'єктів господарювання в сфері перформативного мистецтва.

PR24. Знати та вміти використовувати основні засоби захисту та оборони держави, співвітчизників, матеріальних цінностей та територіальної цілісності

держави, зокрема, у разі військових дій та надзвичайних ситуацій / Знати та вміти використовувати основні засоби захисту населення, територій, навколишнього природного середовища та майна від надзвичайних ситуацій.

ПР25. Здійснювати захист інтелектуального, авторського та суміжного права при створенні та прокату творчого проекту.

3. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						Заочна форма					
	ус бо го	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	ла б	інд	с.р.		л	п	лаб	інд	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Тема 1. Основні поняття, етапи та категорій управління персоналом у системі сучасного менеджменту.	5	2	1	-	-	2	8	2	-	-	-	2
Тема 2. Стратегічний кадровий менеджмент у системі управління персоналом.	9	2	1	-	-	6	8	-	-	-	-	8
Тема 3. Кадрова політика та стратегія організації.	9	2	1	-	-	6	8	-	2	-	-	6
Тема 4. Структура управління персоналом.	7	2	1	-	-	4	6	-	-	-	-	6
Тема 5. Сучасні технології управління персоналом.	6	2	2	-	-	2	6	-	-	-	-	6
Тема 6. Психологічні засади добору і перевірки персоналу.	5	2	1	-	-	2	6	-	-	-	-	6
Тема 7. Психолого-акмеологічне забезпечення ефективності управління персоналом.	7	2	1	-	-	4	8	-	-	-	-	8
Тема 8. Управління персоналом і національна корпоративна культура.	5	2	1	-	-	2	6	-	-	-	-	6
Тема 9. Оцінка результатів діяльності персоналу кадрових служб.	5	2	1	-	-	2	8	-	-	-	-	8

<i>Усього годин</i>	<i>60</i>	<i>20</i>	<i>10</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>30</i>	<i>60</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>56</i>
---------------------	-----------	-----------	-----------	----------	----------	-----------	-----------	----------	----------	----------	----------	-----------

4. Програма навчальної дисципліни

Тема 1. Основні поняття, етапи та категорії управління персоналом у системі сучасного менеджменту.

(Лекція 2 год) Управління персоналом — це сукупність впливів на організаційну поведінку людей, спрямованих на активізацію ще невикористаних професійних можливостей для розв'язання поставлених завдань та як наука управління персоналом існує на:

- теоретичному рівні з метою – одержання нових знань шляхом опису і класифікації явищ, встановлення причинно-наслідкових, функціональних і інших взаємозв'язків і закономірності між ними, прогнозування типових організаційної ситуацій;

- прикладному з метою управління персоналом займається питаннями зміни і перетворення реальних виробничих ситуацій, розробкою конкретних моделей, проектів і пропозицій для підвищення ефективності використання робітників.

(Практична робота 1 год.):

1. *Історія виникнення понять, етапів, категорій системи менеджменту.*

2. *Роль і значення управління персоналом як науки.*

3. *Управління персоналом як специфічна функція менеджменту.*

Основні поняття / ключові слова : управління персоналом, технології управління, управлінська екосистема, HR-стратегія, корпоративна культура, компетенції персоналу, інформаційна система управління персоналом.

Рекомендована література: 1,2,3,4,5,6,7,8,11,12,13,15,16,17.

Тема 2. Стратегічний кадровий менеджмент у системі управління персоналом.

Методи управління персоналом – це способи впливу на колективи та окремих працівників з метою здійснення координації їхньої діяльності в процесі роботи підприємства. Методи управління персоналом поділяються на три основні групи: адміністративні, економічні і соціально-психологічні . Принципи управління персоналом : науковість, плановість, комплексність (системність), безперервність, нормативність, економічність, зацікавленість, відповідальність і т. п. В сучасних умовах основним в управлінні персоналом є принцип підбору і розставлення кадрів по їх якостях. Європейський менеджмент звертає увагу на труднощі взаєморозуміння між вищим керівництвом підприємства і фахівцями з управління персоналом, що змушені обмежуватися пасивною позицією у підготовці найважливіших стратегічних рішень, а їхній успіх багато в чому визначається даними про персонал підприємства. Для підвищення ролі фахівців з управління персоналом у підготовці важливих стратегічних рішень важливо налагодити регулярне інформаційне забезпечення управлінського персоналу підприємств за допомогою інфоресурсів.

(Практична робота 1 год.):

1. *Поняття стратегії.*

2. *Корпоративна культура підприємства.*

3. *Етика бізнесу.*

Основні поняття / ключові слова: управління персоналом, технології управління, управлінська екосистема, HR-стратегія, корпоративна культура, компетенції персоналу, інформаційна система управління персоналом.

Рекомендована література: 1,2,3,4,5,6,7,8,11,12,13,15,16,17.

Тема 3. Кадрова політика та стратегія організації. *(Лекція 2 год.)* Кадрова політика - це складова частина стратегічно зорієнтованої політики організації. Змістом кадрової політики є робота з персоналом у відповідності з концепцією розвитку підприємства. Метою кадрової політики є забезпечення оптимального балансу процесів оновлення і збереження кількісного та якісного складу кадрів у його розвитку відповідно до потреб самої організації. Дана політика повинна відповідати вимогам чинного трудового законодавства та успішно функціонувати в умовах постійного конкурентного середовища. Темпи та розміри розвитку економічних показників залежать не тільки від капітальних вкладень, розширення репертуару чи оптимізації діяльності, а й від управління персоналом, правильної мотивації працівників, яку можна підвищити за рахунок сучасних підходів. Проблематику управління персоналом досліджувало багато зарубіжних та вітчизняних науковців, серед них: Н. А. Азьмук, О. І. Амоша, І.Д. Безгін, О.І. Безгін, А.Г. Лягущенко та інші.

(Практична робота 1 год):

1. *Мета кадрової політики.*

2. *Професіоналізм персоналу підприємства при реалізації стратегічної діяльності організації.*

3. *Проблематика управління персоналом.*

Основні поняття / ключові слова: управління персоналом, технології управління, управлінська екосистема, HR-стратегія, корпоративна культура, компетенції персоналу, інформаційна система управління персоналом.

Рекомендована література: 1,2,3,4,5,6,7,8,11,12,13,15,16,17.

Тема 4. Структура управління персоналом.

Співробітники кадрової структури активно впливають на управління персоналом та діяльність організації в цілому, забезпечуючи загальні умови реалізації потенціалу працівників, їх зацікавленості в досягненні цілей організації. Кадрова служба управління персоналом безпосередньо пов'язана з процесом управління корпоративною безпекою.

(Практична робота 1 год):

1. *Організаційна структура управління персоналом.*

2. *Філософія управління персоналом організації.*

3. *Виявлення та управління талантами .*

4. *Коллективний договір.*

Основні поняття / ключові слова: управління персоналом, технології управління, управлінська екосистема, HR-стратегія, корпоративна культура, компетенції

персоналу, інформаційна система управління персоналом, талановиті працівники, талант-менеджмент, стратегія управління талантами, залучення талантів, розвиток та утримання талантів.

Рекомендована література: 1,2,3,4,5,6,7,8,11,12,13,15,16,17.

Тема 5. Сучасні технології управління персоналом.

Мета застосування аутсорсингу полягає у використанні провідних бізнес-технологій і ноу-хау для створення та утримання конкурентних переваг в умовах економічної боротьби між організаціями, що приймають на себе виконання окремих видів діяльності на основі укладених довгострокових угод, тим самим засереджуючи у себе новітні досягнення в галузі науки, техніки і технологій, забезпечивши максимальне задоволення очікувань споживача та їх відповідність вимогам ринку. Для розвитку інноваційних змін в змісті та характері праці необхідно здійснювати заходи щодо стимулювання людського потенціалу до розвитку, особливо його інтелектуальної складової. Політичні та соціально-економічні перетворення, що відбуваються в Україні останніми роками, пришвидшують іноваційні процеси в усіх галузях діяльності, стимулюючи підприємства до впровадження нових прогресивних технологій використання усіх видів ресурсів. Персонал є найважливішим ресурсом підприємства, що забезпечує ефективність його функціонування для досягнення мети, а висока його компетентність складає головну частину конкурентоспроможності в епоху економіки знань.

(Практична робота 2год):

1. Фактори які впливають на кадрову політику організації.

2. Performance Management.

3. Складові системи управління результативністю.

Основні поняття / ключові слова: управління персоналом, технології управління, управлінська екосистема, HR-стратегія, корпоративна культура, компетенції персоналу, інформаційна система управління персоналом, талановиті працівники, талант-менеджмент, стратегія управління талантами, залучення талантів, розвиток та утримання талантів.

Рекомендована література: 1,2,3,4,5,6,7,8,11,12,13,15,16,17.

Тема 6. Психологічні засади добору і перевірки персоналу.

Головна мета набору персоналу полягає в створенні потенціалу кандидатів на робочі місця з урахуванням майбутніх організаційних і кадрових змін (звільнень, переміщень, пенсій, закінчень контрактів, змін напрямків і характеру виробничої діяльності тощо).

Важливим, принципом підбору персоналу є постійна робота з потенційними кандидатами на вакантні місця в організації, застосуванні активних методів пошуку і вербування персоналу з урахуванням сучасних технологічних та інформаційних можливостей. Стадія первинного відбору, незалежно від застосовуваних методів, завершується визначенням обмеженого списку кандидатів, найбільш відповідних вимогам організації. Серед методів відбору особливе положення займає співбесіду (інтерв'ю). До співбесіди

зазвичай допускається 50% від загального числа кандидатів, що залишилися після стадії первинного відбору. Воно проводиться з метою оцінки якостей, необхідних для роботи: культурного рівня, ціннісних орієнтацій і мотивації кандидата, ділових якостей і ін. Структуру співбесіди можна скласти з декількох стадій це попередня підготовка, «створення атмосфери довіри», обміну інформацією (основна частина), висновків, оцінки:

- кадровик який буде проводити інтерв'ю, повинен детально вивчити досвід кандидата, який надано володіє організація;
- при підготовці співбесіди слід підготувати питання, які дозволять отримати найбільш важливу інформацію від кандидата;
- для створення атмосфери довіри, під час співбесіди її можна побудувати наступним чином:почати співбесіду з питань на нейтральну тему, потиснути руку, посміхнутися і т.інше;
- основна частина співбесіди це обмін інформацією, яка дає можливість оцінити здатність і бажання кандидата успішно працювати в організації, а не просто констатація фактів його життя, в ході співбесіди можна використати тести;
- провести підсумки співбесіди;
- результати співбесіди бажано зафіксувати письмово, та за змістом вони повинні містити оцінку кандидата й пропозицію продовжувати або припинити роботу з ним;
- висновок проведеної співбесіди передається керівнику підрозділу, що керує вакансією, який і приймає рішення про подальші дії щодо даного кандидата.

(Практична робота 1 год):

1. Управління персоналом в системі сучасного менеджменту.

2. Організаційні аспекти управління персоналом.

Основні поняття / ключові слова: управління персоналом, технології управління, управлінська екосистема, HR-стратегія, корпоративна культура, компетенції персоналу, інформаційна система управління персоналом, талановиті працівники, талант-менеджмент, стратегія управління талантами, залучення талантів, розвиток та утримання талантів.

Рекомендована література: 1,2,3,4,5,6,7,8,11,12,13,15,16.

Тема 7. Психолого-акмеологічне забезпечення ефективності управління персоналом.

Акмеологічний характер моделі психолого-акмеологічного супроводу полягає в забезпеченні розкриття творчого потенціалу керівника в єдиному контексті праці, продуктивної саморегуляції психічної стійкості та здорового способу життя. Знання моделі психолого-акмеологічного супроводу є основою і орієнтиром, що вносить визначеність в оптимізацію психічної стійкості персоналу.

Психолого-акмеологічне консультування дає змогу на якісно новому рівні розв'язувати завдання консультування керівників. Воно також відкриває нові перспективи у вивченні методів оптимізації психологічної допомоги людям сфери управління.

Існує два підходи до оцінки діяльності керівника:

- класичний підхід полягає в тому, що керівники оцінюються за професійними і діловими якостями;
- Другий акцентує увагу на особистісних якостях керівника, стилі його поведінки.

(Практична робота 1 год):

1. Організаційні аспекти управління персоналом.

2. Етико-психологічні основи взаємин керівника і підлеглих.

Основні поняття / ключові слова: управління персоналом, технології управління, управлінська екосистема, HR-стратегія, корпоративна культура, компетенції персоналу, інформаційна система управління персоналом, талановиті працівники, талант-менеджмент, стратегія управління талантами, залучення талантів, розвиток та утримання талантів.

Рекомендована література: 1,2,3,4,5,6,7,8,11,12,13,15,16.

Тема 8. Управління персоналом і національна корпоративна культура.

Корпоративна культура, на ряду з економічною, управлінською, соціологічною і психологічною позиції в тлумаченні цього поняття, окреслено різноманітні підходи до її визначення. Визначено особливості вітчизняних підходів до поняття корпоративна культура. Встановлено, що більшість з механізмів корпоративної культури в діяльності вітчизняних організацій практично не використовується, особливо це стосується державних підприємств.

Корпоративна культура поступово змінюється, пристосовується до потреб суспільства та підприємств, тому питання її розвитку є дуже важливим.

Організаційна культура є двигуном процесу діяльності державних підприємств та будь-яких інших організацій, яка мотивує керівництво та персонал на подальший розвиток всіх сфер, яких торкається підприємство під час своєї безпосередньої роботи.

(Практична робота 1 год):

1. Зв'язок національної та корпоративної культури.

2. Мета корпоративної культури.

3. Система цінностей корпоративної культури.

Основні поняття / ключові слова: управління персоналом, технології управління, управлінська екосистема, HR-стратегія, корпоративна культура, компетенції персоналу, інформаційна система управління персоналом, талановиті працівники, талант-менеджмент, стратегія управління талантами, залучення талантів, розвиток та утримання талантів.

Рекомендована література: 1,2,3,4,5,6,7,8,11,12,13,15,16.

Тема 9. Оцінка результатів діяльності персоналу кадрових служб.

Оцінювання персоналу є однією з найважливіших складових системи управління персоналом. Проте, для вітчизняної практики оцінювання персоналу все ще характерними є некомплексність, еkleктичний підхід, коли результати оцінки здобувають з допомогою конгломерату не пов'язаних між собою методів оцінки, брак систематичності та регулярності у застосуванні процедур оцінювання. До характерних ознак чинних в Україні систем оцінювання

персоналу слід віднести й орієнтацію на спрощені процедури оцінки, брак конструктивного зворотного зв'язку між об'єктом і суб'єктами оцінювання. Ключовими параметрами, які впливають на оцінку діяльності кадрових служб в Україні, є авторитет кадрової служби та параметри існуючої системи управління персоналом. Виявилася закономірність, чим менше існує проблем у сфері управління персоналом, тим, більш імовірно, що в компанії здійснюється оцінка діяльності кадрової служби на регулярній основі. Існує безліч факторів, які можуть впливати на проведення оцінки діяльності кадрових служб. При цьому чим більше функцій виконує кадрова служба, тим більше зацікавлених сторін вона має, і тим більшою мірою їй необхідно орієнтуватися на задоволенні запитів з боку різних категорій персоналу. Таким чином, в компаніях, де діяльність кадрової служби орієнтована на різні категорії персоналу, оцінка діяльності кадрових служб повинна бути комплексною і проводитися на регулярній основі. Поряд із зацікавленими сторонами, виділяють важливість і такого чинника, як роль, яку відіграє кадрова служба в компанії.

(Практична робота 1 год):

1. Теоретичні та методичні передумови дослідження питання.

2. Якісні критерії ознаки професійної роботи управлінців.

3. Основні принципи кадрової політики.

Основні поняття / ключові слова: управління персоналом, технології управління, управлінська екосистема, HR-стратегія, корпоративна культура, компетенції персоналу, інформаційна система управління персоналом, талановиті працівники, талант-менеджмент, стратегія управління талантами, залучення талантів, розвиток та утримання талантів.

Рекомендована література: 1,2,3,4,5,6,7,8,11,12,13,15,16.

5. Методи навчання

У навчальному процесі опанування дисципліни використовуються різноманітні методи на основі таких засад:

- 1) за джерелом знань: словесні, наочні, практичні;
- 2) за відповідним етапом навчання: підготовка до вивчення нового матеріалу, вивчення нового матеріалу, закріплення, контроль і оцінка;
- 3) за способом керівництва навчальною діяльністю: пояснення педагога, самостійна робота здобувачів;
- 4) за логікою навчального процесу: індуктивні, дедуктивні, аналітичні, синтетичні;
- 5) за дидактичною метою: організація навчальної діяльності, стимулювання й релаксація, контроль і оцінка;
- 6) за характером пізнавальної діяльності: пояснювально-ілюстративні, проблемного викладення, частково-пошукові, дослідницькі.

6. Завдання для самостійної роботи та критерії оцінювання

Тема	Завдання	Форма подання	Максимальна кількість балів
1	Опрацювання інформаційного обсягу навчальної дисципліни за темою «Основні поняття, етапи та категорій управління персоналом у системі сучасного менеджменту» - опишіть основні поняття, етапи та категорії управління персоналом; - опишіть методи управління персоналом; - основні завдання в роботі театру.	Усна відповідь, участь у дискусії, бесіді	4
2	Опрацювання інформаційного обсягу навчальної дисципліни за темою «Стратегічний кадровий менеджмент у системі управління персоналом» - охарактеризуйте в чому полягає система сучасного менеджменту.	Виступ з повідомленням	2
3	Опрацювання інформаційного обсягу навчальної дисципліни за темою «Кадрова політика та стратегія організації» -	Виступ з повідомленням, участь у дискусії, бесіді	6
4	Опрацювання інформаційного обсягу навчальної дисципліни за темою: «Структура управління персоналом» -	Виступ з повідомленням, участь у дискусії, бесіді	6
5	Опрацювання інформаційного обсягу навчальної дисципліни за темою: «Сучасні технології управління персоналом»	Виступ з повідомленням	4
6	Опрацювання інформаційного обсягу навчальної дисципліни за темою «Психологічні засади добору і перевірки персоналу» -	Виступ з повідомленням, обговорення	4
7	Опрацювання інформаційного обсягу навчальної дисципліни за темою «Управління персоналом і національна корпоративна культура» - опишіть планування в театрі;	Виступ з повідомленням, участь у дискусії, бесіді	6
8	Опрацювання інформаційного обсягу навчальної дисципліни за темою: «Психолого-акмеологічне забезпечення ефективності управління персоналом» -	Виступ з повідомленням, участь у дискусії, бесіді	6
9	Опрацювання інформаційного обсягу навчальної дисципліни за темою «Оцінка		6

	результатів діяльності персоналу кадрових служб»	Виступ з повідомленням, участь у дискусії, бесіді	
--	--	---	--

Критерії оцінювання самостійної роботи:

Критерії оцінювання самостійної роботи: Критерії оцінювання	Кількість балів
1. Таймінг: завдання виконано вчасно.	3-4
2. Обсяг: виконано всі запропоновані завдання.	
3. Точність, дотримано порядок дії законодавства.	
4. Теоретико-практичні знання : на високому рівні, відсутність суттєвих помилок, можлива наявність 1–2 дрібних похибок.	
5. Самостійність і креативність: робота написана самостійно.	3-4
1. Таймінг: виконано з невеликим відхиленням у часі, робота завершена майже повністю.	
2. Обсяг: виконано значну частину завдання, не менше двох третин.	
3. Самостійність і креативність: є ознаки самостійності, проте творчий підхід частково обмежений.	2-3
1. Таймінг: завдання здано із запізненням. 2. Обсяг: виконано менше половини завдання. 3. Точність: суттєві недоліки, які впливають на правильність сприйняття інформації.	
4. Самостійність і креативність: виконано з опорою на підказки/шаблони, майже без власного внеску.	
1. Таймінг: завдання виконано зі значним запізненням чи не виконано взагалі.	
2. Обсяг: виконано окремі фрагменти завдання.	1-2
3. Теоретико-практичні знання: відсутність розуміння теоретичних	

основ, хаотичні або випадкові відповіді.

4. Самостійність і креативність: відсутня самостійність виконання, завдання механічно переписано чи не виконано.

7. **Форми проведення контролю та критерії оцінювання**

Поточний контроль: усне опитування (фронтальне та індивідуальне), бесіда, заслуховування повідомлення, обговорення, перевірка самостійної роботи.

Критерії оцінювання	Кількість балів
<i>Присутність на лекційному, семінарському, практичному занятті</i>	1
<i>Виступи, участь в обговореннях на семінарських, практичних заняттях: повний виклад інформації; виявлення ґрунтовних знань матеріалу; повнота розкриття теми; логіка та чіткість формулювань; переконливість аргументацій</i>	7
<i>частково повний виклад інформації; виявлення досить міцних знань матеріалу, але наявні неточності або помилки (не більше 3); відповіді недостатньо повні щодо розкриття теми; не всі формулювання вирізняються логікою і чіткістю; аргументації недостатньо переконливі</i>	5-6
<i>неповний виклад інформації; виявлення достатніх знань матеріалу, але наявні неточності або помилки на предмет релевантності щодо засвоєння необхідного матеріалу (більше 3); відповіді недостатньо повні щодо розкриття теми; не всі формулювання вирізняються логікою і чіткістю; аргументації недостатньо переконливі; змістовність відповідей</i>	3-4

характеризується прогалинами та як наслідок не розкривається сутність теми; наведені визначення є розмитими з точки зору формальної логіки та не несуть смислового навантаження; залучені аргументи не виступають доцільними або є частково відповідними загальній темі мінімальний виклад інформації; виявлення поверхневих знань матеріалу; відповіді містять чимало суттєвих помилок, вирізняються алогізмом та непереконливістю аргументацій

0-2

Підсумковий контроль проводиться у вигляді екзаменаційного оцінювання за результатами поточної успішності з дисципліни «Менеджмент театральної справи».

Критерії оцінювання

Екзаменаційна оцінка виставляється як сума балів, отриманих за: відвідування аудиторних занять (лекції, семінарських, практичних), роботу на семінарських заняттях, виконання завдань самостійної роботи.

Кількість балів

максимально 100

Підсумковий (семестровий) контроль: екзамен

Орієнтовний перелік питань при підсумковому оцінюванні для заліку укладають питання щодо інформаційного обсягу навчальної дисципліни, відповіді на які демонструють оволодіння її програмою, зокрема:

1. Конституції України.
2. Опишіть основні поняття, етапи та категорії управління персоналом у системі сучасного менеджменту.
3. В чому полягає система сучасного менеджменту.
4. Методи підвищення ефективності використання людського потенціалу.
5. Характеристика кадровий менеджмент у системі управління персоналом.
6. Опишіть методи управління персоналом.
7. Опишіть ознаки української корпоративної культури.
8. Опишіть сучасні підходи мотивації працівників.
9. Назвіть науковців які досліджували ефективність методів управління персоналом.
10. Опишіть взаємозв'язок кадрової політики та корпоративної безпеки.
11. Опишіть систему управління персоналом в національному театрі України.

12. Опишіть мету застосування аутсорсингу.
13. Впли кадрової політики на економічну боротьбу між організаціями.
14. Який вплив має психологічні засади добору і перевірки персоналу на роботу театру.
15. Опишіть методи вербування персоналу з урахуванням сучасних технологічних та інформаційних можливостей.
16. Опишіть акмеологічний характер моделі психолого-акмеологічного супроводу.
17. Опишіть особливості вітчизняних підходів до поняття корпоративна культура.
18. Опишіть як сучасні технології управління персоналом впливають на особливості національної корпоративної культури.
19. Опишіть характерні ознаки чинних в Україні систем оцінювання персоналу.

Критерії оцінювання при підсумковому контролі:

Критерії оцінювання	Кількість балів
Правильні розгорнуті відповіді на екзаменаційні питання, високий (творчий) рівень оволодіння програмою навчальної дисципліни	35 – 40
Правильні відповіді на екзаменаційні питання, що містять неточності, достатньо високий рівень оволодіння програмою навчальної дисципліни	32 – 34
Відповіді на екзаменаційні питання, що містять несуттєві помилки (незначну кількість помилок), достатній (продуктивний) рівень оволодіння програмою навчальної дисципліни	28 – 31
Відповіді на екзаменаційні питання, що містять помилки (значну кількість недоліків), середній (репродуктивний) рівень оволодіння програмою навчальної дисципліни	25 – 27
Відповіді на екзаменаційні питання, що містять значну кількість помилок, мінімально достатній рівень оволодіння програмою навчальної дисципліни	22 – 24
Фрагментарні (неповні) відповіді на екзаменаційні питання, що містять помилки, відсутні відповіді на частину екзаменаційних питань, низький рівень оволодіння програмою навчальної дисципліни	13 – 18
Фрагментарні відповіді на екзаменаційні питання, що містять значну кількість помилок, відсутні відповіді на більшість екзаменаційних питань, дуже низький рівень оволодіння програмою навчальної дисципліни	1 – 12

8. Розподіл балів, які отримують студенти

3 курс / _6_ семестр:

За результатами поточного контролю та самостійна роботи										Сума балів
T 1	T 2	T 3	T 4	T 5	T 6	T 7	T 8	T 9	Екзамен	-
4	6	4	6	2	6	4	4	4	40	100

Шкала відповідності оцінок

Оцінка за стобальною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	Значення оцінки	Рівень компетентності
90 – 100	A	Відмінно – відмінний рівень знань (умінь) в межах обов'язкового матеріалу з можливими незначними недоліками	Високий (творчий)
82 – 89	B	Дуже добре – достатньо високий рівень знань (умінь) в межах обов'язкового матеріалу без суттєвих (грубих) помилок	Достатній (конструктивно-варіативний)
74 – 81	C	Добре – в цілому добрий рівень знань (умінь) з незначною кількістю помилок	
64 – 73	D	Задовільно – посередній рівень знань (умінь) із значною кількістю недоліків, достатній для подальшого навчання або професійної діяльності	Середній (репродуктивний)
60 – 63	E	Достатньо – мінімально можливий допустимий рівень знань (умінь)	
35 – 59	FX	Незадовільно з можливістю повторного складання – незадовільний рівень знань, з можливістю повторного перескладання за умови належного самостійного доопрацювання	Низький (рецептивно-продуктивний)
0 – 34	F	Незадовільно з обов'язковим повторним вивченням курсу – досить низький рівень знань (умінь), що вимагає повторного вивчення дисципліни	

9. Рекомендована література

Базова

1. Конституція України [Електронний ресурс]: Закон України, 28.06.1996р. № 254к/96-ВР // <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> – Ост. ворс. – Тлум. від 12.04.2012, підст. v009p710-12. – 4 с.
2. Закон України «Про театри і театральну справу» № 5461-VI від 16.10.2012}.

3. Цивільний кодекс України: Закон, Кодекс, 16.01.2003 № 435-IV // <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/435-15> - Поточ. ред. від 19.01.2013, підст. 5495-17. – 21с.
4. Кодекс законів про працю України.
5. Театральний менеджмент і продюсерство. Американський досвід. Ленглі С.: переклад з англійської за ред. академіка АМУ, доктора мистецтвознавства, професора І.Д. Безгіна.-К.ВВП «Компас», 2000.- ISBN 966-7170-24-1.
6. Безгін І.Д. Мистецтво і ринок: Нариси /Ігор Дмитрович Безгін. – К.: ВВП Компас, 2005. – 544 с.
7. Безгін І. Д. Театр і глядач в сучасній соціокультурній реальності / І. Д. Безгін, О. М. Семашко, В. І.Ковтуненко. – К., 2005.
8. Безгін І. Д. Театр і глядач: соціодинаміка взаємовідносин / І. Д. Безгін, О. М. Семашко. – К., 2006.
9. Безгін І. Д. Театр і ринок / І. Д. Безгін // Актуальні проблеми організації театральної справи. – 1994. – №3. – С. 42–48.

Допоміжна

- 10.Лягущенко А. Український театр. Видатні діячі та менеджмент: Монографія / А.Лягущенко – К.: Видавництво «Мистецтво», 2021.-ISBN 978-966-577-303-0.
- 11.Безгін І., Семашко О., Ковтуненко В. Театр і глядач в сучасній соціокультурній реальності. Ч. І: Соціально-психологічні виміри українського театру: Ретроспектива, стан, тенденції. К.: Наука, 2002. 335 с.
- 12.Безгін І., Семашко О., Юдова-Романова К. Глядач і театр: Соціодинаміка взаємовідносин. К.: ВВП «Компас», 2006. 368 с.
13. Васильєв С. Організаційно-економічні аспекти діяльності театрів лондонського Вест-Енду на сучасному етапі // Вісник Київського національного університету культури і мистецтв. Серія: Сценічне мистецтво. 2018. Вип. 1. С. 90–103. DOI: <https://doi.org/10.31866/2616-759x.1.2018.144962>
14. Васильєв С. Нові драматичні твори в репертуарі театрів Великобританії // Економіка і культура України в світових глобалізаційних процесах: позиціонування і реалії: тези доповідей III Міжнародної науково-практичної конференції, Київ, 21–22 березня 2018 року. К. : Видавничий центр КНУКіМ, 2018. С. 35–37.
15. Васильєв С. Творчо-виробнича діяльність Національної паризької опери у сезоні 2016– 2017 років // Сучасні дослідження в галузі культури і мистецтва : збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції, Київ, 26 квітня 2018 року. К. : КНУТКТ імені І. К. Карпенка-Карого, 2018. С. 11–14.
16. Бюджетний менеджмент: Підручник / В.Федосов, В.Опарін, Л.Сафонова та ін.; За заг. ред.. В.Федосова. — К.: КНЕУ, 2004.
17. Семашко О.М Соціологія театру // Семашко О.М Соціологія мистецтва. Львів., 2005.

18. Цуруль О.А. Менеджмент у державних організаціях: навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2002.
19. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. — К.: КНЕУ, 2004.
20. Мистецтво управління персоналом. Таланти і лідери / [Л. Савицька, В. Тарнавський, Ю. Наврузов та ін.] голов. ред. Н. Черепухіна. - К.: Видавництво Олексія Капусти, 2002.
21. Бакаленко О. А. Психологія управління. Навчальний посібник/О.А.Бакаленко. – Харків: ХНУРЕ, 2020.

Інформаційні ресурси

1. Верховна Рада України. URL: <http://www.rada.gov.ua>
2. Президент України. URL: <https://www.president.gov.ua>
3. Кабінет Міністрів України. URL: <http://www.kmu.gov.ua>
4. Міністерство культури та інформаційної політики України. URL: <https://mkp.gov.ua>
5. Державний комітет статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
6. Національна академія мистецтв України. URL: <https://academia.gov.ua>
7. Асоціація культурних індустрій. URL: <http://culture.in.ua>
8. Український центр культурних досліджень. URL: <http://uccs.org.ua>
9. Культурні індустрії та креативне підприємництво. URL: <http://www.creativecities.org.ua/uk/creative-industries/-about>
10. Український культурний фонд. URL: <https://ucf.in.ua> URL: <https://www.youtube.com/channel/UCMaхy8Gs6s-8CG3Vj0faBvA>
11. Грантовий менеджмент від Українського культурного фонду : освітній відеокурс. URL: https://ucf.in.ua/p/management_lectures
12. Центр культурного менеджменту. URL: <https://www.kultura.org.ua>
13. Офіційний сайт Міністерства економіки України [сайт <http://www.me.gov.ua>].
14. Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського [<http://www.nbu.gov.ua>].
15. Національна парламентська бібліотека [<http://www.alpha.rada.kiev.ua>].
16. Наукова бібліотека ім. Максимовича [<http://www.Lib.com.ua>]
17. Львівська національна наукова бібліотека України імені В.Стефаника. URL: <http://www.lsl.lviv.ua>
18. Наукова бібліотека ЛНУ імені Івана Франка. URL: <https://lnulibrary.lviv.ua>
19. Репозитарій Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв. URL: <http://elib.nakkim.edu.ua>
20. Енциклопедія сучасної України. URL: <https://esu.com.ua>