

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЗАПОРІЗЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ**  
до практичних занять з дисципліни «Технологія управління персоналом» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Економіка підприємства» зі спеціальності 076 «Підприємництво та торгівля» усіх форм навчання

Методичні рекомендації до практичних занять з дисципліни «Технологія управління персоналом» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Економіка підприємства» зі спеціальності 076 «Підприємництво та торгівля» усіх форм навчання / Укл. Т.І.Сергієнко – Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2025. 40 с.

Укладач: Т.І.Сергієнко, доц. каф.БтаУ, к.політ.н., доц.

Рецензент: Т.О. Пожуєва, проф. каф.БтаУ, д.е.н., проф.  
О.М. Крайнік, доц. каф.БтаУ, к.е.н., доц.

Відповідальний за випуск: Ткаченко А.М., проф. каф.БтаУ, д.е.н., проф.

Затверджено  
на засіданні кафедри  
бізнесу та управління  
Протокол № 7 від 29.01.25р.

Рекомендовано до видання  
НМК факультету БТЕ  
Протокол № 5 від 31.01.25р.

**ЗМІСТ**

Вступ	4
1. Зміст навчальної дисципліни	6
2. Завдання до практичних занять	8
3. Форми та методи контролю	25
4. Методичне забезпечення	37
5. Перелік навчальної, наукової та довідкової літератури	38

## ВСТУП

Актуальність вивчення дисципліни «Технологія управління персоналом» зумовлена тим, що сучасні організації функціонують у динамічному, конкурентному середовищі, де людський капітал є одним із найважливіших ресурсів. Управління персоналом стало ключовим чинником ефективної діяльності підприємств, адже саме від правильно підібраної, мотивованої та професійно розвинутої команди залежить успіх компанії. Компетентне використання сучасних технологій управління персоналом сприяє підвищенню продуктивності праці, залученості співробітників, зменшенню рівня плинності кадрів та забезпеченню конкурентоспроможності підприємств.

Вивчення цієї дисципліни дозволяє студентам оволодіти теоретичними основами та практичними методами підбору, адаптації, оцінювання та розвитку персоналу. Зокрема, особливу роль відіграють цифрові технології та аналітичні інструменти, що сприяють ефективному прийняттю управлінських рішень. Використання HR-аналітики, штучного інтелекту, автоматизованих систем управління персоналом та інших інноваційних підходів дозволяє підвищити рівень прогнозування та оптимізації роботи з людськими ресурсами.

Важливість дисципліни також визначається глобальними тенденціями, такими як інтеграція України у світовий економічний простір, необхідність адаптації до міжнародних стандартів управління та впровадження кращих практик управління персоналом. Сучасний ринок праці висуває високі вимоги до фахівців у сфері HR-менеджменту, які мають володіти навичками стратегічного мислення, ефективної комунікації, лідерства, роботи в команді та прийняття рішень в умовах невизначеності.

Метою вивчення дисципліни «Технологія управління персоналом» є формування у студентів системи знань, умінь та навичок, необхідних для використання сучасних технологій у процесах управління людськими ресурсами. Дисципліна поєднує теоретичні засади з практичними аспектами управління персоналом, що дає змогу студентам застосовувати отримані знання у реальних організаційних ситуаціях. Вона базується на міждисциплінарному підході, інтегруючи знання з менеджменту, психології, соціології,

економіки та інформаційних технологій, що сприяє формуванню комплексного бачення процесів управління людськими ресурсами.

Методологія вивчення дисципліни передбачає поєднання лекційних, практичних та самостійних занять, що дозволяє студентам отримати всебічну підготовку в галузі управління персоналом. Лекційні заняття забезпечують фундаментальне теоретичне розуміння ключових концепцій і методів, тоді як практичні завдання орієнтовані на застосування отриманих знань у реальних кейсах. Використання інтерактивних методів навчання, таких як ділові ігри, кейс-методи, моделювання управлінських ситуацій та групові проєкти, сприяє розвитку критичного мислення, навичок командної роботи та прийняття управлінських рішень. Значна увага приділяється аналізу сучасних HR-технологій, розгляду практичних кейсів з управління персоналом, а також проведенню наукових досліджень у цій сфері.

Актуальні тренди, такі як цифровізація HR-процесів, персоналізація підходів до управління персоналом, розвиток емоційного інтелекту, гнучкість робочих процесів та використання віддалених команд, підкреслюють значущість дисципліни. Важливо також враховувати роль корпоративної культури, цінностей компанії та соціальної відповідальності бізнесу у створенні ефективного робочого середовища.

Таким чином, вивчення дисципліни «Технологія управління персоналом» сприяє підготовці висококваліфікованих фахівців, які здатні ефективно управляти людськими ресурсами, адаптуватися до нових викликів ринку праці та впроваджувати сучасні технології в управлінські процеси. Це відкриває перед студентами широкі можливості для професійного розвитку та кар'єрного зростання у сфері HR-менеджменту та управління організацією загалом.

## 1. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

### **Змістовий модуль 1. Теоретико-методологічні засади управління персоналом**

*Тема 1. Методологічні основи технологій управління персоналом*

Сутність і значення методології управління персоналом. Основні підходи до формування технологій управління персоналом. Класифікація та принципи застосування технологій управління персоналом. Методи оцінювання ефективності управлінських технологій. Вплив зовнішніх і внутрішніх факторів на вибір технологій управління персоналом. Інноваційні підходи та цифровізація в управлінні персоналом. Психологічні аспекти застосування технологій управління персоналом. Етичні та соціальні аспекти технологій управління персоналом.

*Тема 2. Аналіз робіт в організації*

Сутність і значення аналізу робіт в організації. Основні підходи до аналізу робіт. Методи збору інформації для аналізу робіт. Основні етапи аналізу робіт. Класифікація робіт та їх характеристика. Вплив аналізу робіт на ефективність управління персоналом. Опис посад і їх вимоги. Компетентнісний підхід до аналізу робіт. Використання результатів аналізу робіт у підборі, оцінюванні та мотивації персоналу. Автоматизація процесів аналізу робіт.

*Тема 3. Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду*

Сутність і значення формування вимог до кандидатів на вакантну посаду. Основні підходи до визначення вимог. Аналіз робіт як основа формування вимог. Кваліфікаційні, професійні та особистісні характеристики кандидатів. Компетентнісний підхід до формування вимог. Законодавчі та етичні аспекти визначення вимог. Використання сучасних технологій та штучного інтелекту у формуванні вимог. Вплив корпоративної культури та стратегічних цілей організації на вимоги до кандидатів.

## **Змістовий модуль 2. Сучасні технології управління персоналом**

### *Тема 4. Пошук і залучення кандидатів на вакантну посаду*

Сутність і значення процесу пошуку та залучення кандидатів. Джерела залучення кандидатів: внутрішні та зовнішні. Методи пошуку кандидатів: прямий пошук, оголошення про вакансії, рекрутинг через соціальні мережі, рекомендації, співпраця з навчальними закладами. Використання сучасних технологій та штучного інтелекту в рекрутингу. Бренд роботодавця та його вплив на залучення кандидатів. Особливості роботи з пасивними кандидатами. Законодавчі та етичні аспекти пошуку персоналу. Оцінка ефективності каналів залучення кандидатів.

### *Тема 5. Технології збирання та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду*

Сутність і значення збору та аналізу інформації про кандидатів. Основні джерела отримання інформації: резюме, мотиваційні листи, рекомендації, професійні соціальні мережі. Методи оцінювання кандидатів: інтерв'ю, тестування, кейс-завдання, асесмент-центри. Використання технологій штучного інтелекту та автоматизованих систем у процесі відбору. Перевірка рекомендацій та бекграунду кандидатів. Оцінка компетенцій і відповідності корпоративній культурі. Законодавчі та етичні аспекти збору персональних даних. Аналіз ефективності методів оцінювання кандидатів.

### *Тема 6. Технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду*

Сутність і значення інтерв'ю у процесі відбору персоналу. Види інтерв'ю: структуроване, напівструктуроване, неструктуроване, ситуаційне, поведінкове, стресове, панельне. Основні етапи проведення інтерв'ю. Методи оцінювання кандидатів під час співбесіди. Техніки активного слухання та постановки запитань. Використання цифрових технологій у проведенні інтерв'ю (відеоспівбесіди, чат-боти, штучний інтелект). Помилки та упередження під час інтерв'ю. Етичні аспекти та законодавчі обмеження в процесі співбесіди. Оцінка ефективності проведеного

інтерв'ю.

*Тема 7. Психологічні та нетрадиційні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду*

Сутність і значення психологічних та нетрадиційних методів оцінювання кандидатів. Психологічне тестування: оцінка інтелекту, особистісних якостей, емоційного інтелекту, когнітивних здібностей. Проективні методики та їх застосування у відборі персоналу. Асесмент-центр: моделювання робочих ситуацій, рольові ігри, групові дискусії. Гейміфікація у рекрутингу. Метод 360-градусного оцінювання. Аналіз поведінки кандидатів у соціальних мережах. Поліграф та його етичні аспекти. Використання штучного інтелекту у психологічному аналізі кандидатів. Юридичні та етичні обмеження застосування психологічних методик.

## 2. ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

### ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 1 МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

#### **Необхідно:**

- *закріпити знання щодо методологічних основ управління персоналом, виконавши аналіз та практичну оцінку їх застосування. Ознайомтеся з основними методологічними підходами (системний, процесний, ситуаційний, компетентнісний тощо) та створіть порівняльну таблицю, в якій визначте їх характеристики, переваги та недоліки. Дослідіть конкретне підприємство або організацію, визначте, які підходи там застосовуються, проаналізуйте їх ефективність та запропонуйте можливі вдосконалення. На основі отриманих знань розробіть власну модель управління персоналом для обраного типу підприємства, обґрунтувавши вибір методологічного підходу та HR-технологій. Оформіть результати у письмовому звіті (3-5 сторінок) або у вигляді презентації. Оцінювання проводиться за критеріями глибини аналізу, коректності оцінки практичного кейсу, аргументованості розробленої моделі та логічності викладу матеріалу;*

- *опрацювати тести (вірна одна відповідь):*

1. Який основний принцип лежить в основі управління персоналом?

- а) Автократичний контроль
- б) Системний підхід
- в) Інтуїтивне прийняття рішень
- г) Використання виключно фінансової мотивації

2. Що є головним етапом у процесі планування персоналу?

- а) Оцінка ефективності персоналу
- б) Визначення потреб у кадрах
- в) Атестація співробітників
- г) Аналіз ринку праці

3. Яка методологічна основа передбачає розгляд персоналу як стратегічного ресурсу організації?

- а) Функціональний підхід
- б) Ситуаційний підхід
- в) Стратегічний підхід
- г) Операційний підхід

4. Який метод оцінки персоналу передбачає порівняння працівників між собою?

- а) Метод шкали оцінок
- б) Метод 360 градусів
- в) Метод рейтингування
- г) Метод інтерв'ювання

5. Що означає принцип безперервного навчання у сфері управління персоналом?

- а) Разова атестація працівників
- б) Підвищення кваліфікації лише керівників
- в) Постійний професійний розвиток усіх співробітників
- г) Навчання тільки у випадку виробничої необхідності

6. Яка модель управління персоналом передбачає найширшу автономію співробітників?

- а) Традиційна модель
- б) Бюрократична модель
- в) Ліберальна модель
- г) Патерналістська модель

7. Який метод мотивації персоналу належить до нематеріальних?

- а) Преміювання
- б) Соціальні пільги
- в) Визнання досягнень
- г) Надбавки до заробітної плати

8. Що означає принцип меритократії в управлінні персоналом?

- а) Призначення на посаду за принципом старшинства
- б) Призначення на посаду за рівнем компетентності
- в) Призначення на посаду за сімейними зв'язками
- г) Випадковий вибір кандидатів

9. Що є головним завданням кадрового резерву?

- а) Заміщення вакансій у разі звільнення працівників
- б) Контроль за трудовою дисципліною
- в) Впровадження системи штрафів
- г) Проведення атестацій

10. Що таке «гнучка зайнятість» у контексті управління персоналом?

- а) Надання довгострокових контрактів
- б) Працевлаштування без можливості звільнення
- в) Використання нестандартних графіків роботи
- г) Обов'язковий 8-годинний робочий день

## ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 2 АНАЛІЗ РОБІТ В ОРГАНІЗАЦІЇ

### Необхідно:

- виконати аналіз робіт в обраній організації, визначивши ключові характеристики посад та їхню відповідність цілям підприємства. Оцініть процеси розподілу завдань, навантаження працівників та ефективність використання кадрового потенціалу.

Оберіть підприємство або організацію (реальну чи гіпотетичну) та визначте її основну діяльність. Проаналізуйте посадові обов'язки та вимоги до двох-трьох ключових посад. Створіть посадові описи, вказавши основні завдання, відповідальність та необхідні компетенції. Дослідіть ефективність виконання робіт, виявивши можливі проблеми, такі як перевантаженість, дублювання функцій чи неефективний розподіл обов'язків. Запропонуйте шляхи оптимізації робіт, використовуючи сучасні HR-технології та методи покращення організаційної структури. Оформіть результати у вигляді письмового звіту (2-4 сторінки) або презентації, структуровано виклавши висновки та рекомендації. Оцінювання буде проводитися за повнотою аналізу, обґрунтованістю висновків та логічністю викладу матеріалу. *опрацювати тести (вірна одна відповідь):*

- - *опрацювати тести (вірна одна відповідь):*

1. Яка основна мета аналізу робіт в організації?

- а) Визначення заробітної плати працівників
- б) Опис та оцінка змісту і вимог до роботи
- в) Оцінювання продуктивності працівників
- г) Контроль за виконанням робіт

2. Який метод збору інформації про роботу передбачає спостереження за виконанням завдань у реальному часі?

- а) Анкетування
- б) Пряме спостереження
- в) Експертна оцінка
- г) Контент-аналіз

3. Що включає посадова інструкція?

а) Функціональні обов'язки, права та відповідальність працівника

- б) Особисті якості співробітника
- в) Дані про попереднє місце роботи
- г) Рівень заробітної плати

4. Який метод аналізу робіт передбачає проведення структурованих інтерв'ю з працівниками?

- а) Спостереження
- б) Опитування
- в) Експеримент
- г) Моделювання

5. Що є результатом аналізу роботи?

- а) Опис роботи та вимоги до посади
- б) Список потенційних кандидатів на посаду
- в) Розмір заробітної плати працівника
- г) Визначення прибутковості компанії

6. Який документ містить опис завдань, що виконує працівник на певній посаді?

- а) Колективний договір
- б) Посадова інструкція
- в) Кодекс корпоративної етики
- г) Фінансовий звіт

7. Який метод збору даних найкраще підходить для аналізу роботи, що потребує великої кількості дрібних операцій?

- а) Анкетування
- б) Хронометраж
- в) Експертна оцінка
- г) Самозвіт працівників

8. Який з етапів аналізу робіт передбачає узагальнення отриманої інформації?

- а) Спостереження
- б) Інтерпретація та оформлення результатів
- в) Визначення методів збору даних

г) Проведення співбесід

9. Який з наведених методів аналізу робіт є найменш суб'єктивним?

- а) Опитування працівників
- б) Пряме спостереження
- в) Оцінка керівником
- г) Самозвіт

10. Який основний недолік методу анкетування в аналізі робіт?

- а) Можливе викривлення інформації через суб'єктивність відповідей
- б) Висока вартість проведення
- в) Велика кількість витраченого часу
- г) Неможливість охоплення всіх працівників

### **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 3 ФОРМУВАННЯ ВИМОГ ДО КАНДИДАТІВ НА ВАКАНТНУ ПОСАДУ**

*Необхідно:*

- *розробити перелік вимог до кандидатів на конкретну вакантну посаду з урахуванням потреб організації та сучасних тенденцій ринку праці. Оберіть підприємство (реальне або умовне) та визначте ключову посаду, для якої потрібно сформувати вимоги. Опишіть основні обов'язки, необхідні професійні та особистісні якості, рівень освіти, досвід роботи та спеціальні навички. Проаналізуйте, як зазначені вимоги впливають на процес підбору персоналу та ефективність роботи організації. Оформіть результати у вигляді письмового звіту (2-4 сторінки) або презентації, дотримуючись критеріїв чіткості, обґрунтованості та відповідності ринковим стандартам;*

- *опрацювати тести (вірна одна відповідь):*

1. Який метод збору інформації про роботу передбачає безпосереднє спостереження за діяльністю працівника?

- а) Анкетування
- б) Інтерв'ю

- в) Спостереження
- г) Опис посадових інструкцій

2. Що є основною перевагою використання автоматизованих систем у підборі персоналу?

- а) Зниження потреби в особистих співбесідах
- б) Прискорення процесу відбору кандидатів
- в) Відсутність людського фактору в прийнятті рішень
- г) Мінімізація витрат на навчання

3. Який із наведених підходів використовується для оцінки компетенцій працівників?

- а) SWOT-аналіз
- б) Метод 360 градусів
- в) Мозковий штурм
- г) Метод Парето

4. Що означає термін «гейміфікація» в управлінні персоналом?

- а) Використання ігрових механік для мотивації працівників
- б) Впровадження електронних ігор у корпоративну культуру
- в) Аналіз психологічного стану команди через ігри
- г) Метод тестування персоналу у формі гри

5. Який основний недолік співбесіди як методу відбору персоналу?

- а) Висока вартість проведення
- б) Обмежена об'єктивність оцінки кандидата
- в) Неможливість оцінити професійні навички
- г) Відсутність особистого контакту з кандидатом

6. Який документ містить детальний опис обов'язків, вимог та відповідальності працівника?

- а) Колективний договір
- б) Посадова інструкція
- в) Кодекс етики
- г) Трудовий договір

7. Який метод використовується для оцінки задоволеності працівників роботою?

- а) Тайм-менеджмент
- б) Опитування та анкетування
- в) Аналіз фінансової звітності
- г) Оцінка ефективності роботи

8. Що є ключовою особливістю ситуаційного лідерства?

- а) Використання авторитарного стилю управління
- б) Застосування єдиного підходу до всіх працівників
- в) Адаптація стилю керівництва залежно від ситуації та рівня компетентності співробітників
- г) Відмова від делегування завдань

9. Який підхід у мотивації персоналу базується на врахуванні особистих потреб працівників?

- а) Матеріальне стимулювання
- б) Теорія Маслоу
- в) Регламентоване навантаження
- г) Автократичний менеджмент

10. Що є головною метою управління талантами в організації?

- а) Оптимізація витрат на персонал
- б) Розвиток та утримання перспективних працівників
- в) Скорочення кількості співробітників
- г) Автоматизація HR-процесів

#### **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 4**

#### **ПОШУК І ЗАЛУЧЕННЯ КАНДИДАТІВ НА ВАКАНТНУ ПОСАДУ**

##### **Необхідно:**

- *розробити стратегію пошуку та залучення кандидатів на вибрану вакантну посаду в організації. Визначте ключові вимоги до кандидатів, оберіть ефективні канали рекрутингу (онлайн-платформи, соціальні мережі, внутрішній резерв, рекомендації тощо) та запропонуйте методи оцінки кандидатів. Опишіть процес відбору, включаючи етапи комунікації та оцінювання*

*претендентів. Оформіть результати у вигляді звіту (2-4 сторінки) або презентації, дотримуючись критеріїв обґрунтованості, ефективності та відповідності сучасним HR-практикам;*

*- опрацювати тести (вірна одна відповідь):*

1. Який з методів рекрутингу передбачає використання внутрішніх ресурсів компанії для пошуку кандидатів?

- а) Внутрішній рекрутинг
- б) Аутсорсинг
- в) Хедхантинг
- г) Масовий рекрутинг

2. Який з наведених каналів є найефективнішим для пошуку фахівців з високим рівнем кваліфікації?

- а) Реклама в друкованих виданнях
- б) Професійні соціальні мережі (LinkedIn)
- в) Дошки оголошень
- г) Кар'єрні ярмарки

3. Який метод оцінки кандидатів дозволяє найкраще перевірити їхні професійні навички?

- а) Співбесіда
- б) Психологічне тестування
- в) Практичне завдання або кейс
- г) Аналіз резюме

4. Що є основною перевагою використання системи автоматизації рекрутингу (ATS)?

- а) Відсутність потреби у рекрутерах
- б) Швидке сортування та аналіз кандидатів
- в) Виключення людського фактору
- г) Можливість інтерв'ювати кандидатів дистанційно

5. Який з наведених методів залучення кандидатів передбачає активний пошук та переманювання фахівців з інших компаній?

- а) Хедхантинг
- б) Відкритий конкурс
- в) Внутрішній рекрутинг

г) Реферальна програма

6. Що є основною перевагою використання реферальних програм у рекрутингу?

- а) Зменшення витрат на рекламу вакансій
- б) Гарантована відповідність кандидата посаді
- в) Автоматизація процесу підбору персоналу
- г) Скорочення адаптаційного періоду нового працівника

7. Який з етапів підбору персоналу зазвичай є першим у процесі рекрутингу?

- а) Проведення співбесіди
- б) Визначення вимог до вакансії
- в) Оцінка кандидатів
- г) Оформлення на роботу

8. Що є головною метою складання портрета ідеального кандидата?

- а) Визначення зарплатного діапазону
- б) Оптимізація пошуку відповідних кандидатів
- в) Зниження витрат на рекрутинг
- г) Спрощення процесу адаптації

9. Який з підходів у рекрутингу передбачає активний пошук кандидатів у соціальних мережах та на професійних форумах?

- а) Пасивний пошук
- б) Соціальний рекрутинг
- в) Аутсорсинг рекрутингу
- г) Внутрішній рекрутинг

10. Який документ зазвичай використовується для офіційного підтвердження прийняття кандидата на роботу?

- а) Посадова інструкція
- б) Оголошення про вакансію
- в) Трудовий договір
- г) Звіт про рекрутинг

## ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 5

### ТЕХНОЛОГІЇ ЗБИРАННЯ ТА АНАЛІЗУ ІНФОРМАЦІЇ ПРО КАНДИДАТІВ НА ВАКАНТНУ ПОСАДУ

#### **Необхідно:**

- *розробити план збирання та аналізу інформації про кандидатів на визначену вакансію, використовуючи сучасні HR-технології. Визначте, які методи збору інформації (аналіз резюме, соціальні мережі, рекомендації, професійне тестування тощо) є найбільш ефективними для обраної посади. Опишіть алгоритм оцінки кандидатів, включаючи методи перевірки достовірності інформації та прийняття рішення щодо відбору. Оформіть результати у вигляді письмового звіту (2-4 сторінки) або презентації, дотримуючись критеріїв логічності, обґрунтованості та відповідності сучасним HR-практикам;*

- *опрацювати тести (вірна одна відповідь):*

1. Який із методів збору інформації про кандидатів дозволяє оцінити їхню професійну репутацію?

- а) Аналіз резюме
- б) Перевірка рекомендацій
- в) Тестування навичок
- г) Проведення співбесіди

2. Що є головною метою аналізу резюме кандидата?

а) Визначення відповідності досвіду та кваліфікації вимогам вакансії

- б) Оцінка рівня комунікаційних навичок
- в) Аналіз поведінки кандидата в стресових ситуаціях
- г) Виявлення мотивації до роботи

3. Який метод збору інформації дозволяє отримати неформальні відгуки про кандидата?

- а) Інтерв'ю
- б) Аналіз профілів у соціальних мережах
- в) Професійне тестування
- г) Ознайомлення з рекомендаційними листами

4. Яка основна перевага використання автоматизованих систем відбору кандидатів (ATS)?

- а) Виключення потреби у співбесідах
- б) Прискорення процесу аналізу та сортування резюме
- в) Автоматичне прийняття рішень щодо найму
- г) Гарантія відповідності кандидата вакансії

5. Що є основною метою використання кейс-інтерв'ю при відборі персоналу?

- а) Оцінка навичок вирішення проблем та логічного мислення
- б) Визначення рівня стресостійкості
- в) Аналіз особистих якостей кандидата
- г) Отримання інформації про попередній досвід

6. Який метод перевірки інформації про кандидата передбачає спілкування з його попередніми роботодавцями?

- а) Перевірка рекомендацій
- б) Оцінка компетенцій
- в) Аналіз соціальних мереж
- г) Професійне тестування

7. Що є основною метою використання тестування в процесі підбору персоналу?

- а) Виявлення особистісних характеристик
- б) Оцінка рівня професійних знань і навичок
- в) Аналіз мотивації кандидата
- г) Визначення відповідності культури компанії

8. Який із зазначених методів оцінки кандидатів є найбільш об'єктивним?

- а) Співбесіда
- б) Психометричне тестування
- в) Ознайомлення з портфоліо
- г) Аналіз рекомендацій

9. Який підхід до аналізу кандидатів передбачає оцінку їхньої поведінки в змодельованих робочих ситуаціях?

- а) Аналіз резюме

- б) Біхевіористичне інтерв'ю
- в) Перевірка рекомендацій
- г) Аналіз соціальних мереж

10. Що є основним ризиком аналізу соціальних мереж кандидата?

- а) Високі фінансові витрати
- б) Ймовірність суб'єктивного ставлення
- в) Тривалість процесу
- г) Неможливість оцінки професійних навичок

## **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 6 ТЕХНОЛОГІЇ ПРОВЕДЕННЯ ІНТЕРВ'Ю З КАНДИДАТАМИ НА ВАКАНТНУ ПОСАДУ**

### **Необхідно:**

- розробити інтерв'ю для відбору кандидатів на визначену вакансію, використовуючи сучасні методики оцінки. Визначте тип інтерв'ю (структуроване, напівструктуроване або неструктуроване), підготуйте перелік запитань, що дозволяють оцінити професійні компетенції, мотивацію та відповідність корпоративній культурі. Опишіть критерії оцінювання кандидатів, а також способи аналізу отриманої інформації. Оформіть результати у вигляді короткого звіту (2-3 сторінки) або презентації, обґрунтувавши ефективність обраної методики;

- опрацювати тести (вірна одна відповідь):

1. Який тип інтерв'ю передбачає однаковий набір питань для всіх кандидатів?

- а) Структуроване
- б) Неструктуроване
- в) Панельне
- г) Проективне

2. Яка основна мета проведення інтерв'ю при відборі персоналу?

- а) Оцінка зовнішнього вигляду кандидата
- б) Визначення відповідності кандидата вимогам вакансії

- в) Перевірка здатності швидко відповідати на запитання
- г) Ознайомлення кандидата з умовами роботи

3. Який метод інтерв'ю передбачає оцінку поведінки кандидата в змодельованих робочих ситуаціях?

- а) Кейсове інтерв'ю
- б) Телефонне інтерв'ю
- в) Проєктивне інтерв'ю
- г) Панельне інтерв'ю

4. Що є основною перевагою відеоінтерв'ю у процесі відбору персоналу?

- а) Зменшення впливу стресу на кандидата
- б) Можливість аналізу невербальних сигналів
- в) Економія часу та ресурсів
- г) Виключення суб'єктивності оцінки

5. Який з наведених форматів інтерв'ю передбачає участь декількох представників компанії?

- а) Групове інтерв'ю
- б) Панельне інтерв'ю
- в) Стрес-інтерв'ю
- г) Неструктуроване інтерв'ю

6. Який основний недолік нестандартних (проєктивних) питань під час інтерв'ю?

- а) Вони не дозволяють оцінити професійні навички
- б) Викликають стрес у кандидата
- в) Вимагають значного часу на проведення
- г) Відволікають кандидата від основної теми

7. Який із підходів до проведення інтерв'ю спрямований на оцінку минулого досвіду кандидата

- а) Біхевіористичне інтерв'ю
- б) Кейсове інтерв'ю
- в) Панельне інтерв'ю
- г) Телефонне інтерв'ю

8. Що є ключовим фактором успішного проведення інтерв'ю?

- а) Використання стресових ситуацій для оцінки кандидата
- б) Вміння рекрутера слухати та аналізувати відповіді
- в) Задавання великої кількості питань без логічної структури
- г) Максимально швидке завершення інтерв'ю

9. Що слід враховувати при формуванні запитань для інтерв'ю?

- а) Відповідність питань вимогам посади
- б) Відсутність будь-якої логічної структури
- в) Максимальну кількість питань у мінімальний термін
- г) Орієнтацію виключно на особисті якості кандидата

10. Яке правило слід дотримуватися під час оцінювання кандидатів після інтерв'ю?

- а) Робити висновки одразу після першої відповіді
- б) Оцінювати кандидата за суб'єктивними враженнями
- в) Використовувати чіткі критерії та оцінювальні шкали
- г) Орієнтуватися лише на перше враження

## **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 7**

### **ПСИХОЛОГІЧНІ ТА НЕТРАДИЦІЙНІ МЕТОДИ**

### **ОЦІНЮВАННЯ КАНДИДАТІВ НА ВАКАНТНУ ПОСАДУ**

#### **Необхідно:**

- *розробити програму оцінювання кандидатів, використовуючи психологічні та нетрадиційні методи. Виберіть щонайменше два підходи (психометричне тестування, проєктивні методики, асесмент-центр, ігрові або симуляційні техніки) та обґрунтуйте їхню доцільність для обраної вакансії. Проведіть аналіз отриманих результатів, оцініть ефективність використаних методів та сформулюйте висновки щодо їхньої практичної цінності у процесі відбору персоналу. Оформіть результати у вигляді короткого звіту (2-3 сторінки) або презентації;*

- *опрацювати тести (вірна одна відповідь):*

1. Яка основна мета використання психологічного тестування під час відбору кандидатів?

- а) Визначення рівня IQ
  - б) Оцінка особистісних характеристик і професійних компетенцій
  - в) Перевірка мотивації кандидата
  - г) Аналіз соціальної активності
2. Який із методів оцінювання є прикладом проєктивного тестування?
- а) Інтерв'ю за компетенціями
  - б) Тест Роршаха
  - в) Аналіз резюме
  - г) Панельне інтерв'ю
3. Що оцінює метод асесмент-центру в процесі підбору персоналу?
- а) Тільки рівень інтелекту
  - б) Поведінку кандидата у змодельованих робочих ситуаціях
  - в) Лише професійні знання
  - г) Виключно комунікативні навички
4. Яка головна перевага використання симуляційних методів оцінювання кандидатів?
- а) Економія часу при відборі
  - б) Дозволяє оцінити поведінку кандидата у реальних робочих умовах
  - в) Зменшення кількості етапів інтерв'ю
  - г) Автоматичний вибір найкращого кандидата
5. Який із нетрадиційних методів оцінювання кандидатів спрямований на виявлення прихованих особистісних якостей?
- а) Кейсове інтерв'ю
  - б) Гейміфікація у процесі відбору
  - в) Психометричне тестування
  - г) Стандартне HR-інтерв'ю
6. Що є основною метою використання рольових ігор під час відбору кандидатів?
- а) Перевірка теоретичних знань кандидата

б) Визначення його здатності адаптуватися до реальних робочих ситуацій

в) Зменшення стресу під час співбесіди

г) Визначення рівня його впевненості

7. Який психологічний метод оцінювання дозволяє визначити мотивацію кандидата?

а) Стрес-інтерв'ю

б) Метод репертуарних решіток Келлі

в) Телефонне інтерв'ю

г) Тестування професійних навичок

8. Який основний недолік використання психологічних тестів під час оцінки кандидатів?

а) Висока об'єктивність результатів

б) Складність інтерпретації результатів без професійної підготовки

в) Доступність для всіх рівнів персоналу

г) Використання лише у державних установах

9. Що є ключовою характеристикою методу гейміфікації у процесі підбору персоналу?

а) Використання ігрових механік для оцінки навичок та поведінки кандидатів

б) Проведення співбесіди у формі тестування

в) Аналіз психологічного стану кандидата на основі його соціальних мереж

г) Застосування анонімного тестування

10. Який із методів відбору кандидатів базується на оцінці реакції людини на нестандартні або стресові ситуації?

а) Стрес-інтерв'ю

б) Аналіз резюме

в) Панельне інтерв'ю

г) Перевірка рекомендацій

### 3. ФОРМИ ТА МЕТОДИ КОНТРОЛЮ

Контроль знань студентів з дисципліни «Технологія управління персоналом» ґрунтується на застосуванні рейтингової системи оцінювання. Рейтингова система оцінювання – це система визначення якості виконаної студентом усіх видів аудиторної та навчальної роботи та рівня набутих ним знань та вмінь у межах навчальних модулів шляхом оцінювання в балах результатів цієї роботи під час поточного та підсумкового контролю, з наступним приведенням рейтингової оцінки в балах та оцінки за традиційною національною шкалою, шкалою ECTS.

Для визначення рейтингової оцінки курс дисципліни «Технологія управління персоналом» поділяється на 2 основних модуля, у межах яких розподілені теми. Ступінь вивчення студентами кожної теми дисципліни контролюється наведеними нижче методами під час аудиторних занять, тестуванням за підсумками вивчення тем у межах кожного модулю, проведення підсумкового оцінювання.

#### **Політика щодо дедлайнів та перескладання:**

- усі завдання, передбачені програмою, мають бути виконані у встановлений термін;
- самостійна робота включає в себе самостійне опрацювання питань, що стосуються тем лекційних занять, які не викладені під час занять або ж були розглянуті коротко, їх поглиблене опрацювання за рекомендованою літературою, а також виконання практичних завдань з метою закріплення теоретичного матеріалу;
- індивідуальну роботу студент виконує самостійно, відповідно до методичних вказівок та визначених викладачем завдань і термінів;
- ліквідація заборгованості відбувається під час проведення консультацій з дисципліни за графіком визначеним викладачем;
- здобувачі вищої освіти мають право отримати оцінку за залік автоматично – у випадку, якщо впродовж семестру набрали від 60-100 балів;
- здобувачі вищої освіти, після завершення аудиторних занять, мають право підвищити свою оцінку лише під час складання заліку (підсумкового оцінювання) за графіком екзаменаційної сесії.

### **Політика щодо академічної доброчесності:**

- списування під час контрольних робіт та заліку заборонені (у т.ч. із використанням мобільних девайсів). За використання телефонів і комп'ютерних засобів без дозволу викладача, порушення дисципліни студент отримує 0 балів і зобов'язаний повторно скласти контрольну роботу чи залік;
- під час роботи над завданнями, у випадку користування інтернет-ресурсами та іншими джерелами інформації, студент зобов'язаний зазначити відповідне джерело;
- усі письмові роботи перевіряються на наявність плагіату і допускаються до захисту із коректними текстовими запозиченнями не більше 30%;
- у разі виявлення факту текстових запозичень більше 30% студент отримує за завдання 0 балів і має повторно виконати завдання.

### **Політика щодо відвідування:**

- відвідування занять (лекцій а практичних занять) є обов'язковим компонентом навчання;
- з об'єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування, індивідуальний графік, карантин) навчання може відбуватись у дистанційному режимі. За погодженням із керівником курсу студент може презентувати виконані завдання під час консультацій;
- студент зобов'язаний дотримуватися термінів, визначених для виконання усіх видів робіт, передбачених курсом.

### **Види контролю:**

згідно з п. 4.2.2 Положення про систему забезпечення Національним університетом «Запорізька політехніка» якості освітньої діяльності та якості вищої освіти (системи внутрішнього забезпечення якості) зі змінами (згідно з рішенням ВР протокол № 1/21 від 27.08.2021 р.) оцінка якості набутих здобувачем вищої освіти знань та компетентностей здійснюється за результатами контрольних заходів, які включають вхідний, поточний, рубіжний (модульний), підсумковий контроль, а також ректорські контрольні роботи.

**Вхідний контроль** проводиться на початку вивчення нового курсу з метою визначення рівня підготовки студентів з дисциплін, які забезпечують цей курс. Контроль проводиться на першому занятті за

завданнями, які відповідають програмі попередньої(-их) дисципліни. Результати контролю аналізуються на кафедральних (міжкафедральних) нарадах спільно з викладачами, які проводять заняття із забезпечувальної дисципліни. За результатами вхідного контролю розробляються заходи з надання індивідуальної допомоги студентам, коригування освітнього процесу.

**Поточний контроль** проводиться викладачами під час аудиторних занять. Основне завдання поточного контролю – перевірка рівня підготовки студентів до виконання конкретної роботи. Основна мета поточного контролю – забезпечення зворотного зв'язку між викладачами та студентами у процесі навчання, забезпечення управління навчальною мотивацією студентів. Результати поточного контролю використовується викладачем для коригування методів і засобів навчання та студентами для подальшого планування самостійної роботи. Поточний контроль може проводитися у формі усного чи письмового опитування або експрес-контролю на практичних заняттях та лекціях тощо, за результатами якого студент допускається до виконання контрольної роботи, виступів студентів при обговоренні питань на практичних заняттях, а також у формі комп'ютерного тестування. Форми проведення поточного контролю та критерії оцінювання рівня знань визначаються відповідною кафедрою. Результати поточного контролю (поточна успішність) є основною інформацією при проведенні заліку і враховуються викладачем при визначенні результатів рубіжного контролю та підсумкової екзаменаційної оцінки з певної дисципліни.

**Рубіжний (модульний) контроль** - це контроль знань студентів після вивчення логічно завершеної частини навчальної програми дисципліни. Цей контроль може бути модульним і проводитись у формі контрольної роботи, тестування, виконання розрахункового завдання, курсового проекту (роботи) тощо. Форма контрольного заходу і критерії оцінювання під час рубіжного контролю визначається кафедрою і відображаються у навчальній програмі дисципліни. За підсумками першого та подальшого рубіжного (модульного) контролю викладач може сформулювати підсумкову оцінку знань студентів і оголосити її до початку екзаменаційної сесії. Під час екзаменаційної сесії студенти, які не згодні з оцінкою за підсумками рубіжного контролю, складають залік. Модульний контроль є необхідним елементом рейтингової технології

освітнього процесу.

**Підсумковий контроль** з дисципліни проводиться у формах семестрового заліку в обсязі навчального матеріалу, визначеного робочою програмою навчальної дисципліни, і в терміни, встановлені робочим навчальним планом, індивідуальним навчальним планом студента.

Оцінювання проводиться за національною шкалою та шкалою ЄКТС.

Підсумкова оцінка із дисципліни, яка виставляється в екзаменаційну відомість, є сумою балів за різні види навчальної роботи:

### Схема нарахування балів з навчальної дисципліни

Форми контролю	Види навчальної роботи	Оцінювання
ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ	<i>Робота на лекціях:</i> - присутність на лекційних заняттях; - участь в експрес-опитуванні (тестуванні); - участь у навчальній дискусії.	до 10 балів за модуль
	<i>Робота на практичних заняттях:</i> - присутність на заняттях; - доповідь з презентацією за тематикою самостійного вивчення дисципліни; - усне опитування, тестування, вирішення практичних завдань, розв'язок задач; - участь у навчальній дискусії, - обговоренні ситуаційного завдання.	до 90 балів за модуль
РУБІЖНИЙ (МОДУЛЬНИЙ)	Модульний контроль № 1	Максимальна оцінка – 100 балів

КОНТРОЛЬ	Модульний контроль № 2	Максимальна оцінка – 100 балів
ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	Залік включає 50 тестових запитань, кожне з яких оцінюється по 1 балу. Максимальна кількість отриманих балів за залік- 50 балів.	Критерії оцінювання зазначено в таблиці «Шкала оцінювання: національна

За роботу на лекційних та практичних заняттях бали розподіляються таким чином:

Бали	Критерії оцінювання	Рівень компетентності
90-100	Здобувач вищої освіти демонструє: <ul style="list-style-type: none"> <li>- творчий підхід до засвоєного матеріалу, повноту і правильність виконання завдання;</li> <li>- вміння застосовувати різні принципи й методи в конкретних ситуаціях;</li> <li>- глибокий аналіз фактів і подій, спроможність прогнозування результатів від прийнятих рішень;</li> <li>- чітке, послідовне викладення відповіді;</li> <li>- вміння пов'язати теорію і практику;</li> <li>- бере активну участь у науковій роботі (конференції, круглі столи, наукові семінари, публікація статей).</li> </ul>	Високий

85-89	Здобувач вищої освіти демонструє: <ul style="list-style-type: none"> <li>- глибоке знання матеріалу, повноту і правильність виконання завдання, проте мають місце деякі непринципові помилки чи помилки несуттєвого характеру;</li> <li>- переважання логічних підходів у відповідях на питання;</li> <li>- вміння пов'язати теорію з практикою</li> </ul>	Достатній
75-84	Здобувач вищої освіти демонструє: <ul style="list-style-type: none"> <li>- належне володіння матеріалом та вміння його застосовувати при вирішенні типових практичних завдань, але допускає окремі неточності (при цьому помилки у відповідях/ розв'язках/ розрахунках не є системними;</li> <li>- переважання логічних підходів у відповідях на питання, проте на додаткові питання з теоретичних положень та практичних завдань відповідь нечітка і неповна;</li> <li>- не завжди має місце чітке прогнозування подій від пропонованих рішень ситуацій;</li> <li>- вміння пов'язати теорію і практику</li> </ul>	Достатній
70-74	Здобувач вищої освіти демонструє: <ul style="list-style-type: none"> <li>- репродуктивний підхід до засвоювання матеріалу;</li> <li>- недостатню повноту знань при викладенні матеріалу;</li> <li>- засвоєння теоретичного матеріалу, передбаченого програмою дисципліни;</li> <li>- допущення значної кількості неточностей і грубих помилок при вирішенні практичних завдань, які здатний усунути після зауваження викладача;</li> <li>- порушення логічної послідовності при викладенні матеріалу;</li> <li>- вміння пов'язувати питання теорії і практики</li> </ul>	Середній

60-69	Здобувач вищої освіти демонструє: <ul style="list-style-type: none"> <li>- репродуктивний підхід до засвоювання та викладання матеріалу;</li> <li>- недостатню повноту викладення матеріалу;</li> <li>- поверхневі знання основного матеріалу;</li> <li>- наявність значної кількості неточностей у викладі матеріалу;</li> <li>- порушення логічної послідовності при викладі матеріалу;</li> <li>- вміння пов'язувати питання теорії і практики</li> </ul>	Середній
35-59	Здобувач вищої освіти демонструє: <ul style="list-style-type: none"> <li>- відсутність знань з більшої частини матеріалу, слабке засвоєння принципів положень курсу;</li> <li>- наявність грубих, принципів помилок при виконанні отриманих завдань;</li> <li>- відповіді неправильні зі значною кількістю суттєвих помилок;</li> <li>- пасивне опрацювання матеріалу з дисципліни.</li> </ul>	Низький
1-34	Здобувач вищої освіти демонструє: <ul style="list-style-type: none"> <li>- повне не виконання вимог робочої програми з вивчення курсу;</li> <li>- наявність грубих, принципів помилок при виконанні отриманих завдань;</li> <li>- неграмотне і неправильне викладення відповідей;</li> <li>- пасивне опрацювання матеріалу з дисципліни.</li> </ul>	Незадовільний

Оцінювання знань та набутих навиків за темами здійснюється у такий спосіб:

Поточне тестування та самостійна робота							Су ма
Змістовний модуль 1			Змістовний модуль 1				
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	
30	30	40	25	25	25	25	100+ 100/2

За умови, якщо здобувач вищої освіти через поважні обставини не отримав мінімальної кількості балів за поточним контролем з окремих змістових модулів, або не згодний з оцінкою, він може під час рубіжного контролю може написати модульну контрольну роботу.

Оцінювання рубіжного контролю здобувачів вищої освіти з дисципліни здійснюється за 100-бальною шкалою. Розподіл балів за модулями відбувається таким чином:

- модуль №1 – 100 балів;
- модуль №2 – 100 балів.

**Модульна контрольна робота** складається з тестових запитань або з двох теоретичних питань та практичного завдання, виконання яких оцінюється у такий спосіб:

Вид завдання	Бали	Критерії оцінки
Теоретичні питання : 2 питання по 25	20-25 балів	Здобувач вищої освіти володіє матеріалом в повному обсязі, вільно, самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичного питання. Відповідь на питання сформульовано в термінах дисципліни, викладено науковою мовою, демонструє авторську позицію здобувача вищої освіти.
	15-19	Здобувач вищої освіти загалом володіє

	балів	навчальним матеріалом, самостійно викладає його основний зміст під час усних виступів та письмових відповідей, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки
	9-14 балів	Здобувач вищої освіти не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності.
	5-8 балів	Здобувач вищої освіти частково володіє навчальним матеріалом, не зможе викласти зміст питання під час усних виступів та письмових відповідей, допускаючи при цьому суттєві помилки.
	0-4 балів	Здобувач вищої освіти: - не володіє навчальним матеріалом; - не в змозі його викласти; - не розуміє змісту теоретичних питань
Практичне завдання (максимум 50 балів)	40-50	Здобувач вищої освіти дав повну вичерпну відповідь, яка складається з: - правильного вибору алгоритму вирішення завдання; - правильного арифметичного результату; - доцільного і логічного пояснення виконаних розрахунків; (у разі потреби); - структурованого викладу матеріалу теоретичної частини завдання; - ґрунтовних висновків.

	При виконанні завдання допускається не більше 1-2 несуттєвих помилок або описок.
30-39	Загалом здобувач вищої освіти дав повну відповідь, яка складається з: <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильного вибору алгоритму вирішення завдання;</li> <li>- правильного арифметичного результату (або пояснення виконаних розрахунків; (у разі потреби);</li> <li>- структурованого викладу матеріалу теоретичної частини завдання;</li> <li>- висновків.</li> </ul> Загалом завдання повинно бути виконано не менш ніж на 75%.
18-29	Відповідь здобувача вищої освіти: <ul style="list-style-type: none"> <li>- містить суттєві помилки у виборі алгоритму вирішення завдання;</li> <li>- містить грубі помилки у розрахунках/має неправильно визначений арифметичний результат (якщо він є необхідним) або не має пояснень та висновків;</li> </ul> Загалом завдання виконано менш ніж на 75%.
10-17	Здобувач вищої освіти розуміє суть завдання, але його відповідь: <ul style="list-style-type: none"> <li>- містить суттєві помилки у виборі алгоритму вирішення завдання;</li> <li>- містить грубі помилки у розрахунках</li> <li>- не має пояснень та висновків;</li> <li>- містить не більше 30% виконаного завдання.</li> </ul>
0-9	Здобувач вищої освіти: <ul style="list-style-type: none"> <li>- не розуміє завдання;</li> <li>- не в змозі його виконати;</li> <li>- виконав завдання повністю неправильно</li> <li>- виконав менш ніж 20% завдання.</li> </ul>

Результати поточного та модульного контролю узагальнюються таким чином:

Змістовий модуль №1 (Т1, Т2, Т3)	Змістовий модуль № 2 (Т4, Т5, Т6, Т7)	Визначення остаточної оцінки (максимум 100 балів)
Поточний контроль (ПК 1)	Поточний контроль (ПК 2)	$ПК = (ПК\ 1 + ПК\ 2) / 2$
Рубіжний (модульний) контроль (РМК 1)	Рубіжний (модульний) контроль (РМК 2)	$РМК = (РМК\ 1 + РМК\ 2) / 2$
Підсумок		$(ПК + РМК) / 2$

Якщо здобувач вищої освіти не отримав достатньої кількості балів за поточними результатами та результатами модульного контролю, залік виставляється за результатами оцінювання за шкалою ЄКТС відповідей (в усній або письмовій формі) на контрольні питання заліку та виконання практичного завдання. Контрольні питання до заліку здобувачі вищої освіти розміщено в системі дистанційного навчання НУ «Запорізька політехніка»: <https://moodle.zp.edu.ua>. Структура залікового завдання відповідає структурі модульної контрольної роботи та оцінюється за аналогічними критеріями.

До екзаменаційної відомості заносяться сумарні результати в балах за 100-бальною шкалою, 4-бальною національною шкалою та за шкалою ECTS:

Сума балів за всі видинавчальної діяльності	Оцінка за національною шкалою	
	для екзамену, курсowego проекту (роботи), практики	для заліку
90 - 100	відмінно	зараховано
85 - 89	добре	
75 - 84		
70 - 74		
60 - 69	задовільно	
35 - 59	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1 - 34	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Контроль знань здобувачів вищої освіти заочного відділення здійснюється шляхом виконання та подальшого захисту контрольної роботи у вигляді відповідей на питання, що стосуються змісту роботи. Зміст завдань контрольної роботи розміщено в системі дистанційного навчання НУ «Запорізька політехніка»: <https://moodle.zp.edu.ua> та у методичних вказівках до виконання контрольної роботи з дисципліни.

За умови, якщо здобувач вищої освіти через поважні обставини не виконав, або не зміг захистити контрольну роботу, або не згоден з оцінкою, він складає залік з дисципліни. Структура залікового завдання відповідає структурі модульної контрольної роботи (два контрольні питання, що виконуються в усній або письмовій формі, та практичне завдання або тестові завдання у кількості 50 запитань з чотирма варіантами відповідей) та оцінюється за аналогічними критеріями. Контрольні питання до заліку здобувачі вищої освіти можуть знайти в системі дистанційного навчання НУ

«Запорізька політехніка»: <https://moodle.zp.edu.ua>. До залікової відомості заносяться результати в балах за 100-бальною шкалою, 4-бальною національною шкалою та за шкалою ECTS

#### **4. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

1. Методичні рекомендації до самостійного вивчення дисципліни «Технологія управління персоналом» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Менеджмент в будівництві» зі спеціальності 073 «Менеджмент» усіх форм навчання / Укл. Т.І.Сергієнко. – Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2025. 29 с.

2. Методичні рекомендації до практичних занять з дисципліни «Технологія управління персоналом» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Економіка підприємства» зі спеціальності 076 «Підприємництво та торгівля» усіх форм навчання / Укл. Т.І.Сергієнко – Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2025. 40 с.

3. Методичні вказівки до виконання контрольної роботи з дисципліни «Технологія управління персоналом» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Економіка підприємства» зі спеціальності 076 «Підприємництво та торгівля» заочної форми навчання / Укл. Т.І.Сергієнко. – Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2025. 24 с.

## 5. ПЕРЕЛІК НАВЧАЛЬНОЇ, НАУКОВОЇ ТА ДОВІДКОВОЇ ЛІТЕРАТУРИ

### Базова:

1. Технології управління людськими ресурсами [Електронний ресурс]: навчальний посібник для здобувачів ступеня магістра за освітньою програмою «Менеджмент і бізнес-адміністрування» / Л. Є. Довгань, Л. Л. Ведута, Г. А. Мохонько; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Електронні текстові дані (1 файл: 4,8 Мбайт). Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 511 с.

2. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с.

3. Оцінка результативності персоналу від звичайної до наукової. Вивчення та порівняльний аналіз детермінованих і стохастичних підходів / С.В. Криворучко. Київ: ЛАТ & К, 2020. 71 с.

4. Азаренкова Г.М. Управління персоналом в умовах економіки знань: монографія / [Г. М. Азаренкова, О. В. Босак, О. С. Гирик та ін.]; за заг. ред. Л. К. Семів; Нац. банк України, Ун-т банк. справи. К.: УБС НБУ, 2011. 406 с.

5. Управління персоналом : навчально-методичний посібник / укладачі: Ольга Петрівна Дяків, Віктор Михайлович Островецький ; Міністерство освіти і культури України, Тернопільський національний економічний університет. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 285с.

6. Гриньова В. М. Управління кар'єрним зростанням персоналу підприємства: монографія / Гриньова В. М., Новікова М. М., Небилиця О. А. Х.: Вид. ХНЕУ, 2013. 178 с.

7. Трансформація системи управління персоналом підприємств: монографія / Брич Василь, Борисяк Олена, Білоус Любомир, Галиш Наталія; Міністерство освіти і науки України, Тернопільський національний економічний університет. Тернопіль: Економічна думка ТНЕУ, 2020. 211 с.

8. Сучасні методи забезпечення надійності персоналу: навчальний посібник у схемах і таблицях / З.Б. Живко Львівський державний університет внутрішніх справ. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2019. 127 с.

**Допоміжна:**

1. Сергієнко Т.І. Технологія управління трудовим колективом як соціальною підсистемою організації. *Соціальний менеджмент. Навчально-методичний посібник для фахівців галузі 0306 «Менеджмент і адміністрування» напрям 6.030601 професійного спрямування «Менеджмент організацій»* / Укл.: В.Г. Воронкова, О.М.Кіндратець та ін. Запоріжжя: ЗДІА, 2009. 216с.

2. Чинники успішного працевлаштування. Навчально-методичний посібник для магістрів та спеціалістів усіх напрямків підготовки / Укл.: О.Г.Богуславська, Т.І.Сергієнко, О.О.Козуб, Є.М. Рябенко Запоріжжя, 2012. 115с.

3. Сергієнко Т.І., Крайнік О.М. Сучасні технології менеджменту на промислових підприємствах в умовах ринкової економіки. *Modern Technologies in Economy and Management. Collective Scientific Monograph*. Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2019. P. 249-259

4. Сергієнко Т.І. Формування професійної компетентності й особистості майбутніх фахівців з політології. *Інноваційні технології розвитку особистісно-професійної компетентності педагогів в умовах післядипломної освіти: збірник наукових статей у 3-х частинах* / За заг. ред. О.В. Зосименко, Г. Л. Єфремова. Суми, 2020. Ч. 3. С. 191-194

5. Крайнік О.М, Сергієнко Т.І. Інноваційні технології управління персоналом промислового підприємства в сучасних умовах. *Економіка та менеджмент у період цифрової трансформації бізнесу, суспільства і держави: матеріали Ювілейної Міжнародної науково-практичної конференції (28- 29 травня 2020 року, м. Запоріжжя)*. Запоріжжя: Наук. ред. Н.Г. Метеленко. ЗНУ Інженерний інститут, 2020. С. 321-323

6. Сергієнко Т. І., Браїлов Д.Д. Управління людськими ресурсами на підприємстві в умова сьогодення. *Сучасний менеджмент: проблеми та перспективи розвитку: матеріали 3-ої Всеукраїнської наук.-практ. конф.* / упоряд. Боліла С.Ю., Шепель Т.С. Херсон, ДВНЗ «ХДАУ». 21.05.2018: тези доповідей. 2018. С. 192-194

7. Тамчі В.П., Сергієнко Т.І. Удосконалення стратегії управління людськими ресурсами. *Стратегічні пріоритети розвитку підприємництва, торгівлі та біржової діяльності: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції*, Запоріжжя, 13-14

травня 2021 року [Електронний ресурс] Електрон. дані. Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2021. 1 електрон. опт. диск (DVD-ROM); 12 см. Назва з тит. екрана. С. 316-318

### **Інформаційні ресурси:**

1. Книжкова палата України імені Івана Федорова. URL: <http://www.ukrbook.net/>.
2. Львівська національна наукова бібліотека імені В.Стефаніка. URL: <http://www.library.lviv.ua/>.
3. Наукова бібліотека ім.В. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка. URL: <http://lib-gw.univ.kiev.ua/>.
4. Наукова бібліотека Львівського національного університету імені Івана Франка. URL: <http://library.lnu.edu.ua/bibl/>.
5. Національна бібліотека України імені В.І.Вернадського, електронні фахові видання. URL: <http://www.nbuv.gov.ua>.
6. Національна історична бібліотека України. URL: <http://www.dibu.kiev.ua/>.
7. Національна парламентська бібліотека України. URL: <http://www.nplu.org/>.
8. Харківська державна наукова бібліотека України імені В. Короленка. URL: <http://korolenko.kharkov.com/>.