

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЗАПОРІЗЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
до самостійного вивчення 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

2025

Методичні рекомендації до самостійного вивчення 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. 29 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. Питання для самостійного вивчення та самоконтролю	8
3. Форми та методи контролю	14
4. Методичне забезпечення	26
5. Перелік навчальної, наукової та довідкової літератури	27

ВСТУП

Вивчення дисципліни «Технологія управління персоналом» є надзвичайно актуальним у сучасних умовах, коли організації стикаються зі швидкими змінами, викликаними глобалізацією, цифровізацією та соціальними трансформаціями. Ефективне управління персоналом є ключовим фактором успіху компаній, оскільки впливає на їхню адаптивність, конкурентоспроможність та інноваційний розвиток.

Сучасний ринок праці висуває високі вимоги до менеджерів та HR-фахівців, що зумовлює необхідність оволодіння технологіями управління персоналом. Це передбачає розуміння процесів мотивації працівників, методів оцінювання персоналу, управління конфліктами, розвитку корпоративної культури та підвищення ефективності трудових ресурсів.

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. Основними завданнями курсу є:

- ✓ ознайомлення з принципами і механізмами управління персоналом;
- ✓ розвиток навичок аналізу індивідуальної та групової поведінки в організації;
- ✓ вивчення методів мотивації та підвищення продуктивності праці;
- ✓ формування вмінь управління конфліктами та організаційними змінами;
- ✓ дослідження впливу організаційної культури на ефективність роботи колективу.

Дисципліна передбачає інтеграцію теоретичних основ із практичними кейсами, що дозволяє студентам застосовувати отримані знання в реальних умовах професійної діяльності. Вона базується на міждисциплінарному підході, поєднуючи аспекти психології, соціології, економіки та менеджменту, що сприяє всебічному розумінню процесів управління персоналом.

Необхідною складовою навчального процесу є самостійна робота студентів, яка сприяє поглибленню знань, розвитку

аналітичного мислення та навичок самостійного прийняття рішень. Виконання індивідуальних завдань, аналіз реальних кейсів, підготовка презентацій та дослідницька діяльність допоможуть студентам ефективніше засвоїти матеріал та застосовувати його на практиці.

Сучасні тенденції, такі як розвиток дистанційної роботи, автоматизація HR-процесів, емоційний інтелект та корпоративна соціальна відповідальність, підкреслюють важливість технологій управління персоналом. Вивчення цієї дисципліни сприятиме формуванню у студентів компетенцій, необхідних для успішної професійної діяльності та кар'єрного зростання в сфері управління людськими ресурсами.

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. ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ВИВЧЕННЯ ТА САМОКОНТРОЛЮ

ТЕМА 1

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Необхідно:

- *опрацювати питання для самостійного вивчення та самоконтролю:*

1. Які основні методологічні підходи використовуються в управлінні персоналом?
2. У чому полягає сутність системного підходу до управління персоналом?
3. Які принципи лежать в основі технологій управління персоналом?
4. Як впливають соціально-економічні фактори на розвиток технологій управління персоналом?
5. Які сучасні інформаційні технології застосовуються в управлінні персоналом?
6. У чому полягає відмінність між стратегічним та операційним управлінням персоналом?

7. Як методи мотивації персоналу впливають на ефективність організації?

8. Які методи оцінювання персоналу є найбільш поширеними у сучасному менеджменті?

9. Як організаційна культура впливає на формування технологій управління персоналом?

10. Які інноваційні підходи до управління персоналом застосовуються в сучасних компаніях?

ТЕМА 2

АНАЛІЗ РОБІТ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Необхідно:

- *опрацювати питання для самостійного вивчення та самоконтролю:*

1. Що таке аналіз робіт і яка його роль у системі управління персоналом?

2. Які основні методи аналізу робіт використовуються в організаціях?

3. Як визначається зміст і структура роботи в організації?

4. У чому полягає різниця між аналізом робіт та оцінкою робочих місць?

5. Які ключові етапи проведення аналізу робіт?

6. Як результати аналізу робіт впливають на процеси підбору та адаптації персоналу?

7. Які джерела інформації використовуються для аналізу робіт?

8. Як аналіз робіт допомагає формувати ефективну систему оплати праці?

9. Яким чином аналіз робіт впливає на розподіл функцій та організаційну структуру компанії?

10. Які сучасні цифрові інструменти застосовуються для аналізу робіт в організаціях?

ТЕМА 3

ФОРМУВАННЯ ВИМОГ ДО КАНДИДАТІВ НА ВАКАНТНУ ПОСАДУ

Необхідно:

- *опрацювати питання для самостійного вивчення та самоконтролю:*

1. Які основні фактори впливають на визначення вимог до кандидатів на вакантну посаду?

2. Яку роль відіграє аналіз робіт у формуванні вимог до кандидатів?

3. Як визначаються ключові компетенції, необхідні для виконання посадових обов'язків?

4. Які методи використовуються для оцінки відповідності кандидатів встановленим вимогам?

5. У чому полягає відмінність між жорсткими та гнучкими вимогами до кандидатів?

6. Як впливає корпоративна культура на формування вимог до майбутніх працівників?

7. Які критерії враховуються при визначенні особистісних характеристик кандидата?

8. Як рівень освіти та досвід роботи визначають відповідність кандидата посаді?

9. Які сучасні HR-технології використовуються для оцінки відповідності кандидатів вимогам посади?

10. Як змінюються вимоги до кандидатів у зв'язку з цифровізацією та автоматизацією бізнес-процесів?

ТЕМА 4

ПОШУК І ЗАЛУЧЕННЯ КАНДИДАТІВ НА ВАКАНТНУ ПОСАДУ

Необхідно:

- *опрацювати питання для самостійного вивчення та самоконтролю:*

1. Які основні етапи процесу пошуку та залучення кандидатів на вакансію?

2. Які джерела пошуку кандидатів використовуються у сучасних організаціях?
3. У чому різниця між внутрішніми та зовнішніми джерелами пошуку персоналу?
4. Як соціальні мережі та онлайн-платформи впливають на процес рекрутингу?
5. Які методи активного та пасивного пошуку кандидатів існують?
6. Як сформувати привабливе оголошення про вакансію?
7. Які ключові фактори впливають на ефективність залучення кандидатів?
8. Як працює метод рекомендацій та реферальних програм у пошуку персоналу?
9. Які технології та програмні засоби допомагають у підборі персоналу?
10. Як оцінюється ефективність процесу пошуку та залучення кандидатів?

ТЕМА 5

ТЕХНОЛОГІЇ ЗБИРАННЯ ТА АНАЛІЗУ ІНФОРМАЦІЇ ПРО КАНДИДАТІВ НА ВАКАНТНУ ПОСАДУ

Необхідно:

- *опрацювати питання для самостійного вивчення та самоконтролю:*

1. Які основні методи використовуються для збирання інформації про кандидатів?
2. Яку роль відіграють резюме та супровідний лист у процесі оцінювання кандидата?
3. Як проводиться аналіз соціальних мереж та професійних профілів кандидатів?
4. Які техніки інтерв'ювання застосовуються для збору інформації про кандидатів?
5. Як працюють автоматизовані системи відбору та аналізу кандидатів (ATS – Applicant Tracking Systems)?
6. Які методи психологічного тестування використовуються для оцінки особистісних та професійних якостей кандидатів?
7. Як перевіряються рекомендації та попередній досвід

роботи кандидата?

8. Яку роль відіграють кейсові завдання та тестові випробування у процесі відбору?

9. Як оцінювати надійність та достовірність отриманої інформації про кандидата?

10. Які сучасні технології штучного інтелекту застосовуються для аналізу кандидатів на ринку праці?

ТЕМА 6 ТЕХНОЛОГІЇ ПРОВЕДЕННЯ ІНТЕРВ'Ю З КАНДИДАТАМИ НА ВАКАНТНУ ПОСАДУ

Необхідно:

- *опрацювати питання для самостійного вивчення та самоконтролю:*

1. Які основні види інтерв'ю застосовуються в процесі відбору персоналу?

2. У чому полягає різниця між структурованим, напівструктурованим та неструктурованим інтерв'ю?

3. Які ключові етапи підготовки до проведення інтерв'ю з кандидатом?

4. Як формулювати ефективні запитання для оцінки компетенцій кандидата?

5. Які методи активного слухання допомагають оцінити кандидата під час інтерв'ю?

6. У чому особливості проведення інтерв'ю за методом STAR (Situation, Task, Action, Result)?

7. Як технології відеоінтерв'ю змінюють процес відбору персоналу?

8. Які методи поведінкового інтерв'ю використовуються для оцінки професійних навичок?

9. Як аналіз невербальної комунікації може допомогти у прийнятті рішення щодо кандидата?

10. Які поширені помилки допускають рекрутери під час проведення інтерв'ю?

ТЕМА 7
ПСИХОЛОГІЧНІ ТА НЕТРАДИЦІЙНІ МЕТОДИ
ОЦІНЮВАННЯ КАНДИДАТІВ НА ВАКАНТНУ ПОСАДУ

Необхідно:

- *опрацювати питання для самостійного вивчення та самоконтролю:*

1. Які основні психологічні методи оцінювання кандидатів використовуються у процесі відбору?

2. Як працюють психометричні тести і яку інформацію вони дозволяють отримати?

3. У чому полягає суть проєктивних методик у психологічному оцінюванні кандидатів?

4. Як використовуються методи графологічного аналізу для оцінки особистісних якостей кандидатів?

5. Які особливості має асесмент-центр як метод комплексного оцінювання кандидатів?

6. У чому переваги та ризики використання техніки «стресового інтерв'ю» при відборі персоналу?

7. Як ігрові методики та бізнес-симуляції допомагають оцінити компетенції кандидатів?

8. Які можливості дає аналіз невербальної поведінки при оцінюванні кандидатів?

9. Як метод «360 градусів» використовується для оцінки кандидатів на керівні посади?

10. Які сучасні технології (штучний інтелект, нейромережі) застосовуються для психологічного оцінювання кандидатів?

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 проводитися 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 сформувати 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"> - творчий підхід до засвоєного матеріалу, повноту і правильність виконання завдання; - вміння застосовувати різні принципи й методи в конкретних ситуаціях; - глибокий аналіз фактів і подій, спроможність прогнозування результатів від прийнятих рішень; - чітке, послідовне викладення відповіді; - вміння пов'язати теорію і практику; - бере активну участь у науковій роботі (конференції, круглі столи, наукові семінари, публікація статей). 	Високий

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

60-69	Здобувач вищої освіти демонструє: <ul style="list-style-type: none"> - репродуктивний підхід до засвоювання та викладання матеріалу; - недостатню повноту викладення матеріалу; - поверхневі знання основного матеріалу; - наявність значної кількості неточностей у викладі матеріалу; - порушення логічної послідовності при викладі матеріалу; - вміння пов'язувати питання теорії і практики 	Середній
35-59	Здобувач вищої освіти демонструє: <ul style="list-style-type: none"> - відсутність знань з більшої частини матеріалу, слабке засвоєння принципів положень курсу; - наявність грубих, принципів помилок при виконанні отриманих завдань; - відповіді неправильні зі значною кількістю суттєвих помилок; - пасивне опрацювання матеріалу з дисципліни. 	Низький
1-34	Здобувач вищої освіти демонструє: <ul style="list-style-type: none"> - повне не виконання вимог робочої програми з вивчення курсу; - наявність грубих, принципів помилок при виконанні отриманих завдань; - неграмотне і неправильне викладення відповідей; - пасивне опрацювання матеріалу з дисципліни. 	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 балів	Здобувач вищої освіти загалом володіє 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 в змозі 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"> - правильного вибору алгоритму вирішення завдання; - правильного арифметичного результату (або пояснення виконаних розрахунків; (у разі потреби); - структурованого викладу матеріалу теоретичної частини завдання; - висновків. Загалом завдання повинно бути виконано не менш ніж на 75%.
18-29	Відповідь здобувача вищої освіти: <ul style="list-style-type: none"> - містить суттєві помилки у виборі алгоритму вирішення завдання; - містить грубі помилки у розрахунках/має неправильно визначений арифметичний результат (якщо він є необхідним) або не має пояснень та висновків; Загалом завдання виконано менш ніж на 75%.
10-17	Здобувач вищої освіти розуміє суть завдання, але його відповідь: <ul style="list-style-type: none"> - містить суттєві помилки у виборі алгоритму вирішення завдання; - містить грубі помилки у розрахунках - не має пояснень та висновків; - містить не більше 30% виконаного завдання.
0-9	Здобувач вищої освіти: <ul style="list-style-type: none"> - не розуміє завдання; - не в змозі його виконати; - виконав завдання повністю неправильно - виконав менш ніж 20% завдання.

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

База:

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 Островерхов ; 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.Стефаника. 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/>.