

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

(найменування центрального органу виконавчої влади у сфері освіти і науки)

Національний університет «Запорізька політехніка»

(повне найменування закладу вищої освіти)

Кафедра Підприємництва, торгівлі та біржової діяльності

(найменування кафедри, яка відповідає за дисципліну)



«ЗАТВЕРДЖУЮ»

В.С. декана ФБАД

Віра Савченко
Віра САВЧЕНКО

22 » 08 2023 року

РОБОЧА ПРОГРАМА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

ОК Технології управління персоналом

(код і назва навчальної дисципліни)

спеціальність 076 «Підприємництво та торгівля»

(код і найменування спеціальності)

освітня програма (спеціалізація) «Економіка підприємства»

(назва освітньої програми (спеціалізації))

інститут, факультет Фізико-технічний інститут, Будівництва, архітектури та дизайну

(найменування інституту, факультету)

мова навчання українська

2023 рік

Робоча програма Технології управління персоналом для студентів

(назва навчальної дисципліни)
спеціальності 076 «Підприємництво та торгівля», освітня програма
(спеціалізація) Економіка підприємства
(назва освітньої програми (спеціалізації))


« 18 » 08, 2023 року - 17 с.

Розробники: Крайнік О.М., доц. кафедри ПТБД, к.е.н., доцент
(вказати авторів, їхні посади, наукові ступені та вчені звання)

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри «Підприємництва, торгівлі та біржової діяльності»

Протокол від « 18 » 08 2023 року № 1

Гарант освітньої програми «Економіка підприємства»
« 18 » 08 2023 року  (О.М. Крайнік)
(підпис) (прізвище та ініціали)

Завідувач кафедри «Підприємництва, торгівлі та біржової діяльності»
« 18 » 08 2023 року  (А.М. Ткаченко)
(підпис) (прізвище та ініціали)

Схвалено науково-методичною комісією факультету будівництва, архітектури та дизайну
(найменування факультету)

Протокол від « 22 » 08 2023 року № 1

« 22 » 08 2023 року Голова  (В.О. Савченко)
(підпис) (прізвище та ініціали)

Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 3	Галузь знань 07 <u>«Управління та адміністрування»</u> (шифр і найменування)	нормативна	
Модулів – 2	Спеціальність (освітня програма, спеціалізація) <u>076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»</u> Освітня програма <u>«Економіка підприємства»</u> (код і найменування)	Рік підготовки:	
Змістових модулів – 2		1-й	1-й
Індивідуальне науково-дослідне завдання _____		Семестр	
(назва)			
Загальна кількість годин - 90		1-й	1-й
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 2 самостійної роботи студента – 5	Лекції		
	12 год.	4 год.	
	Практичні, семінарські		
	12 год.	2 год.	
	інші		
	- год.	- год.	
	Самостійна робота		
	66 год.	84 год.	
Індивідуальні завдання:			
Вид контролю: залік			

Примітка.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної та індивідуальної роботи становить:

для денної форми навчання – 36,4%/-

для заочної форми навчання – 7,1%/-

1. Мета навчальної дисципліни

Мета дисципліни «Технології управління персоналом» – формування у студентів системи теоретичних і прикладних знань у галузі використання сучасних персонал-технологій у практиці управління організаціями.

Завдання «Технології управління персоналом» як навчальної дисципліни – сформувати у студентів компетенції за таким переліком:

- Сутність і місце персонал-технологій в управлінні організацією;
- Значення використання сучасних методичних засобів і процедур в управлінні персоналом;
- Принципи технологічної побудови системи управління персоналом;
- Сутність аутсорсингу та рекрутингу;
- Сутність лізингу та виведення персоналу зі штату організації;
- Значення використання інформаційних технологій в управлінні персоналом.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен отримати

інтегральна компетентність:

Здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у галузі підприємництва, торгівлі та/або біржової діяльності або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій за невизначених умов і вимог.

загальні компетентності:

ЗК 1. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації.

ЗК 3. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

ЗК 5. Визначеність і наполегливість щодо поставлених завдань і взятих обов'язків.

спеціальні компетентності:

СК 3. Здатність до ефективного управління діяльністю суб'єктів господарювання в сфері підприємництва, торгівлі та/або біржової діяльності;

СК 4. Здатність до вирішення проблемних питань і прийняття управлінських рішень у професійній діяльності.

очікувані програмні результати навчання:

ПР 1. Вміти адаптуватися та проявляти ініціативу і самостійність в ситуаціях, які виникають в професійній діяльності.

ПР 3. Вміти розробляти заходи матеріального і морального заохочення та застосовувати інші інструменти мотивування персоналу й партнерів для досягнення поставленої мети.

ПР 4. Застосовувати бізнес-комунікації для підтримки взаємодії з представниками різних професійних груп.

ПР 5. Вміти професійно, в повному обсязі й з творчою самореалізацією виконувати поставлені завдання у сфері підприємництва, торгівлі та / або біржової діяльності.

ПР 9. Розробляти і приймати рішення, спрямовані на забезпечення ефективності діяльності суб'єктів господарювання у сфері підприємницької, торговельної та/або біржової діяльності.

ПР 10. Вміти вирішувати проблемні питання, що виникають в діяльності підприємницьких, торговельних та/або біржових структур за умов невизначеності та ризиків.

2. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Основи управління персоналом організації.

Тема 1. Сутність управління персоналом та його роль в процесі розвитку організації.

Зміст основних понять управління персоналом. Сутність і місце категорії «персонал». Основні складові системи управління персоналом в організації. Технології управління та технології правління персоналом.

Тема 2. Технології підбору персоналу в організацію.

Сутність, етапи та суб'єкти підбору персоналу. Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду. Пошук та залучення кандидатів на вакантну посаду. Поняття та етапи відбору персоналу. Технології збору та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду. Технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду.

Тема 3. Ухвалення рішення про заповнення вакансії та укладання трудового договору.

Процедура ухвалення остаточного рішення про заповнення вакансії, укладання трудового договору: обов'язкові та додаткові умови. Відмова кандидату у прийнятті на роботу. Процедура введення працівника в посаду. Адаптація працівника.

Тема 4. Сучасні технології побудови команд.

Сутність поняття «команда». Відмінні риси між командами та робочими групами. Умови створення ефективної команди.

Змістовий модуль 2. Сучасні технології управління персоналом

Тема 5. Технології роботи рекрутингових агенцій.

Рекрутування як особливий вид послуг у підборі персоналу. Стратегії та технології роботи рекрутингових агенцій. Основні етапи рекрутування. Послуги рекрутингових агенцій у підборі персоналу: хедхантинг (headhunting), екзек'ютів сеч (executive search), аутплейсмент (outplacement), рекрутмент (recruitment). Розвиток ринку рекрутингових послуг на Україні. Сертифікація рекрутингових агенцій.

Тема 6. Використання аутсорсингових послуг, лізингу персоналу та аутстафіену в управлінні персоналом.

Сутність поняття аутсорсингу. передумови використання організаціями аутсорсингових послуг. Розроблення та реалізація аутсорсинг-проєкту. Поняття лізингу персоналу та передумови його використання організаціями. технологія взаємодії лізингодавця та лізингоотримувача. Документальне оформлення лізингових відносин. Аутстафінг як технологія виведення персоналу зі штату організації..

Тема 7. Оцінювання персоналу організації.

Суть та види оцінювання персоналу організації. Критерії та методи оцінювання персоналу. Атестація працівників організації. Сучасні технології оцінки діяльності працівників організації. Послуги центрів оцінювання (Assessment Center) з комплексного оцінювання персоналу. Програми роботи центрів оцінки.

Проблеми розроблення загальної моделі оцінювання персоналу. Розроблення модифікованих моделей для вирішення певних завдань.

Тема 8. Технології розвитку персоналу організації.

Суть професійного розвитку і професійного навчання працівників. Управління діловою кар'єрою працівників. Формування і розвиток кадрового резерву. Сучасні технології професійного розвитку персоналу організації.

Тема 9. Performance Management як технологія підвищення результативності діяльності персоналу.

Сутність поняття Performance Management. Елементи системи керування Performance Management. Фактори та кроки системи управління результативністю. Прийоми та методи для підвищення результативності системи управління на основі методології Performance Management. Стандарти виконання роботи.

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	Денна форма						Заочна форма					
	усього го	у тому числі					усього	у тому числі				
		лк	пр	інші	інд	с.р		лк	пр	ін	інд	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Змістовий модуль 1. Основи управління персоналом організації.												
Тема 1. Сутність управління персоналом та його роль в процесі розвитку організації	10	1	1	-	-	8	10	1	-	-	-	9
Тема 2 Технології підбору персоналу в організацію	10	1	1	-	-	8	10	1	-	-	-	9
Тема 3. Ухвалення рішення про заповнення вакансії та укладання трудового договору	10	1	1	-	-	8	10	-	1	-	-	9
Тема 4. Сучасні технології побудови команд	10	1	1	-	-	8	10	-	-	-	-	10
Разом за змістовим модулем 1	40	4	4	-	-	32	40	2	1	-	-	37
Змістовий модуль 2. Сучасні технології управління персоналом												
Тема 5. Технології роботи рекрутингових агенцій	8	1	1	-	-	6	10	-	-	-	-	10
Тема 6. Використання аутсорсингових послуг, лізингу персоналу та аутстафінгу в управлінні персоналом	8	1	1	-	-	6	10	1	-	-	-	9

Тема 7. Оцінювання персоналу організації	12	2	2	-	-	8	10	-	1	-	-	9
Тема 8. Технології розвитку персоналу організації	10	2	2	-	-	6	10	-	-	-	-	10
Тема 9. Performance Management як технологія підвищення результативності діяльності персоналу	12	2	2	-	-	8	10	1	-	-	-	9
Разом за змістовим модулем 2	50	8	8	-	-	34	50	2	1	-	-	47
Усього годин	90	12	12	-	-	66	90	4	2	-	-	84

4. Теми семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Не передбачено навчальним планом	
2		

5. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин денне/заочне
1	Сутність управління персоналом та його роль в процесі розвитку організації	1/-
2	Технології підбору персоналу в організацію	1/-
3	Ухвалення рішення про заповнення вакансії та укладання трудового договору	1/1
4	Сучасні технології побудови команд	1/-
5	Технології роботи рекрутингових агенцій	1/-
6	Використання аутсорсингових послуг, лізингу персоналу та аутстафінгу в управлінні персоналом	1/-
7	Оцінювання персоналу організації	2/1
8	Технології розвитку персоналу організації	2/-
9	Performance Management як технологія підвищення результативності діяльності персоналу	2/-
	Всього	12/2

6. Теми лабораторних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Не передбачається навчальним планом	
2		

7. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денне	заочне
1	Сутність управління персоналом та його роль в процесі розвитку організації	8	9
2	Технології підбору персоналу в організацію	8	9
3	Ухвалення рішення про заповнення вакансії та укладання трудового договору	8	9
4	Сучасні технології побудови команд	8	10
5	Технології роботи рекрутингових агенцій	6	10
6	Використання аутсорсингових послуг, лізингу персоналу та аутстафінгу в управлінні персоналом	6	9
7	Оцінювання персоналу організації	8	9
8	Технології розвитку персоналу організації	6	10
9	Performance Management як технологія підвищення результативності діяльності персоналу	8	9
	Разом	66	84

8. Індивідуальні завдання

Для студентів заочної форми планується виконання контрольної роботи

9. Методи навчання

Під час викладання курсу використовуються наступні методи навчання:

- розповідь – для оповідної, описової форми розкриття навчального матеріалу;
- пояснення – для розкриття сутності певного явища, закону, процесу;
- бесіда – для усвідомлення за допомогою діалогу нових явищ, понять;
- ілюстрація для розкриття предметів і процесів через їх символічне зображення (малюнки, схеми, графіки);
- практична робота – для використання набутих знань у розв'язанні практичних завдань;
- аналітичний метод – практичного розкладу цілого на частини з метою вивчення їх суттєвих ознак;
- індуктивний метод – для вивчення явищ від одиничного до загального;
- дедуктивний метод – для вивчення навчального матеріалу від загального до окремого, одиничного;
- проблемний виклад матеріалу – для створення проблемної ситуації.

10. Методи контролю

Для студентів денної форми навчання: усне та письмове опитування на практичних заняттях, аудиторне розв'язання задач, тестування. Для студентів заочної форми навчання: аудиторне розв'язання задач, тестування.

11. Політика курсу та критерії оцінювання

Політика курсу

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 ввійшли в теоретичний курс 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 визначеного викладачем завдань і терміну;

- ліквідація заборгованості відбувається під час проведення консультацій з дисципліни за графіком визначеного викладачем;

- здобувачі вищої освіти мають право отримати оцінку за залік автоматично – у випадку, якщо впродовж семестру такі здобувачі набрали від 90-100 балів;

- здобувачі вищої освіти, після завершення аудиторних занять, мають право підвищити свій рейтинг лише під час складання заліка (підсумкового оцінювання) за графіком екзаменаційної сесії.

Політика щодо академічної доброчесності:

- списування під час контрольних робіт та екзаменів заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів). За використання телефонів і комп'ютерних засобів без дозволу викладача, порушення дисципліни студент отримує за заняття 0 балів і зобов'язаний повторно здавати контрольну роботу чи іспит;

- під час роботи над завданнями, користуючись Інтернет-ресурсами та іншими джерелами інформації студент зобов'язаний вказати джерело, використане під час виконання завдання;

- 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;

- списування під час виконання завдань заборонені (в т.ч. із використанням мобільних пристроїв);

- мобільні пристрої можуть бути використані лише із дозволу викладача.

Політика щодо відвідування:

- відвідування занять (лекцій, практичних, семінарських занять) є обов'язковим компонентом відвідування;

- за об'єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування, індивідуальний графік, карантин) навчання може відбуватись в дистанційному режимі. За погодженням із керівником курсу студент може презентувати виконані завдання під час консультацій викладача;

- студент, зобов'язаний дотримуватися термінів визначених для виконання усіх видів робіт, передбачених курсом.

Політика щодо якості набутих знань та компетентностей:

згідно 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 рішення вченої ради університету (протокол № 1/21 від 27.08.2021 р.) оцінка якості набутих здобувачем вищої освіти знань та компетентностей здійснюється за результатами контрольних заходів, які включають в себе вхідний, поточний, рубіжний (модульний, тематичний, календарний), підсумковий та семестровий 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 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. Інформація, одержана при поточному контролі, використовується як викладачем для коригування методів і засобів навчання, так і студентами для планування самостійної роботи. Поточний контроль може проводитися у формі усного опитування або письмового експрес-контролю на практичних заняттях та лекціях, у формі колоквиуму тощо, за результатами якого студент допускається до виконання лабораторної роботи, виступів студентів при обговоренні питань на семінарських 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, тематичний, календарний) контроль - це контроль знань студентів після вивчення логічно завершеної частини навчальної програми дисципліни. Цей контроль може бути тематичним, модульним або календарним і проводиться у формі контрольної роботи, тестування, виконання розрахункового завдання, курсового проекту (роботи) тощо. Форма контрольного заходу і критерії оцінювання під час рубіжного контролю визначається кафедрою в навчальній програмі дисципліни. За підсумками першого та другого 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 екзамен. Модульний контроль є необхідним елементом рейтингової технології освітнього процесу. Календарний контроль проводиться 1-2 рази за навчальний семестр обов'язково на I-IV курсах навчання за освітнім ступенем «бакалавр», а на I та II курсах магістратури – за рішенням вчених рад факультетів (інститутів).

Підсумковий контроль з дисципліни проводиться у формах семестрового екзамену або заліку (диференційованого 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
ВХІДНИЙ КОНТРОЛЬ	<i>Робота на практичних заняттях:</i> - експрес-опитування - тестування за базовими знаннями	до 10 балів
ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ (протягом кожного з модулів)	<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, рішення практичних задач;	до 80 балів за модуль

	- участь у навчальній дискусії, - обговоренні ситуаційного завдання.	
РУБІЖНИЙ (МОДУЛЬНИЙ) КОНТРОЛЬ	Модульний контроль № 1	Максимальна оцінка – 100 балів
	Модульний контроль № 2	Максимальна оцінка – 100 балів
ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ залік	Залік проходить у формі тестування, співбесіди	Критерії оцінювання зазначено в таблиці «Шкала оцінювання: національна та ECTS»

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

Бали	Критерії оцінювання	Рівень компетентності	Оцінка
90-100	Здобувач вищої освіти демонструє: - 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 на папері; - вміння пов'язати теорію і практику; - приймає активну участь у науковій роботі (конференції, круглі столи, наукові семінари, публікація статей).	Високий Здобувач вищої освіти набув фахових компетентностей з відповідними програмними результатами з дисципліни	зараховано
85-89	Здобувач вищої освіти демонструє: - добрі знання матеріалу, повноту і правильність виконання завдання, натомість мають місце деякі непринципові помилки чи помилки несуттєвого характеру; - переважання логічних підходів у відповідях на питання; - вміння пов'язати теорію з практикою	Достатній Здобувач вищої освіти набув фахових компетентностей з відповідними програмними результатами з дисципліни, однак під час відповідей припустився незначних неточностей.	зараховано
75-84	Здобувач вищої освіти демонструє: - 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 не чітка і не повна; - не завжди має місце чітке прогнозування подій від пропонуємих рішень ситуацій; - вміння пов'язати теорію і практику	Достатній Здобувач вищої освіти набув фахових компетентностей та відповідних програмних результатів з дисципліни, однак на додаткові питання з теоретичних положень та практичних завдань відповідь не чітка та не повна.	зараховано
70-74	Здобувач вищої освіти демонструє: - репродуктивний підхід до засвоєвання матеріалу;	Середній Здобувач вищої освіти частково набув фахових компетентностей	зараховано

	<ul style="list-style-type: none"> - недостатню повноту знань при викладенні матеріалу; - засвоєння теоретичного матеріалу, передбаченого програмою дисципліни; - допущення значної кількості неточностей і грубих помилок при вирішенні практичних завдань, які може усунути після зауваження викладача; - порушення логічної послідовності при викладенні матеріалу; - вміння пов'язувати питання теорії і практики 	та програмних результатів з дисципліни та забезпечує достатній рівень відтворення основних положень дисципліни	
60-69	Здобувач вищої освіти демонструє: <ul style="list-style-type: none"> - репродуктивний підхід до засвоєння та викладання матеріалу; - недостатню повноту викладання 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 Здобувач вищої освіти частково набув фахових компетентностей та програмних результатів з дисципліни і має мінімально допустимий рівень знань з усіх складових навчальної програми дисципліни.	зараховано
35-59	Здобувач вищої освіти демонструє: <ul style="list-style-type: none"> - відсутність знань з більшої частини матеріалу, слабке засвоєння принципових положень курсу; - наявність грубих, принципових помилок при виконанні отриманих завдань; - відповіді неправильні зі значною кількістю суттєвих помилок; - пасивне опрацювання матеріалу з дисципліни. 	Низький Здобувач вищої освіти набув окремих фахових компетентностей та програмних результатів з дисципліни та не забезпечує практичної реалізації задач, що формуються при вивченні курсу	незараховано з можливістю повторного складання
1-34	Здобувач вищої освіти демонструє: <ul style="list-style-type: none"> - повне не виконання вимог робочої програми з вивчення курсу; - наявність грубих, принципових помилок при виконанні отриманих завдань; - неграмотне і неправильне викладення відповідей; - пасивне опрацювання матеріалу з дисципліни. 	Незадовільний Здобувач вищої освіти не набув фахових компетентностей і не здатен до самостійного вирішення завдань, які окреслює дисципліна.	незараховано з повторним вивченням

За умови, якщо здобувач вищої освіти через поважні обставини не отримав мінімальну кількість балів за поточним контролем за окремим змістовним модулем, або не згоден з оцінкою, він може під час рубіжного контролю написати модульну контрольну роботу.

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

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

Модульна контрольна робота складається з двох теоретичних питань та практичного завдання.

Вид завдання	Бали	Критерії оцінки
Теоретичні питання : 2 питання по 25 балів максимум за кожне	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 в цілому 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: - вибору вірного алгоритму вирішення завдання; - правильного арифметичного результату; - доцільного і логічного пояснення виконаних розрахунків; (у разі потреби); потреби); - структурованого викладу матеріалу теоретичної частини завдання; - ґрунтовних висновків. При виконанні завдання допускається не більше 1-2 несуттєвих помилок або описок.
	30-39	В цілому здобувач вищої освіти дав повну відповідь, яка складається з: - вибору вірного алгоритму вирішення завдання; - правильного арифметичного результату (або не більше 3-4 несуттєвих помилок); - пояснення виконаних розрахунків; (у разі потреби); - структурованого викладу матеріалу теоретичної частини завдання; - висновків. В цілому завдання повинно бути виконано не менш ніж на 75%.
	18-29	Відповідь здобувача вищої освіти: - містить суттєві помилки у виборі алгоритму вирішення завдання; - містить грубі помилки у розрахунках / має невірно визначений арифметичний результат (якщо він є необхідним) або не має пояснень та висновків; В цілому завдання виконано менш ніж на 75%.
	10-17	Здобувач вищої освіти розуміє суть завдання, але його відповідь: - містить суттєві помилки у виборі алгоритму вирішення завдання; - містить грубі помилки у розрахунках / має невірно визначений арифметичний результат (якщо він є необхідним); - не має пояснень та висновків; - містить не більше 30% виконаного завдання.

0-9	Здобувач вищої освіти: - 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 (T1, T2, T3, T4)	Змістовий модуль № 2 (T5, T6, T7, T8, T9)	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 залік 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 можуть знайти в системі дистанційного навчання НУ «Запорізька політехніка»: <https://moodle.zp.edu.ua>. Структура екзаменаційного білету відповідає структурі модульної контрольної роботи та оцінюється за аналогічними критеріями.

Приклад для заліку

Поточне тестування та самостійна робота									Підсумковий тест (залік)
Змістовий модуль 1				Змістовий модуль 2					
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	
10	10	10	10	12	12	12	12	12	100

Шкала оцінювання: національна для заліку

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка за національною шкалою: для заліку
90 – 100	Зараховано
85-89	
75-84	
70-74	
60-69	
35-59	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

До екзаменаційної відомості заносяться результати за національною шкалою : **зараховано/незараховано.**

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 можна знайти 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. Контрольні питання до заліку здобувачі вищої освіти можуть знайти в системі дистанційного

навчання НУ «Запорізька політехніка»: <https://moodle.zp.edu.ua>. До екзаменаційної відомості заносяться результати за національною шкалою: **зараховано/незараховано**

12. Методичне забезпечення

1. Методичні вказівки до проведення практичних занять з дисципліни «Технології управління персоналом» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Економіка підприємства» зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» галузі знань 07 «Управління та адміністрування» усіх форм навчання/Укл. О.М. Крайнік - Запоріжжя: НУ ЗП, 2022.

2. Методичні вказівки до виконання контрольної та самостійної роботи з дисципліни «Технології управління персоналом» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Економіка підприємства» зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» галузі знань 07 «Управління та адміністрування» усіх форм навчання/Укл. О.М. Крайнік - Запоріжжя: НУ ЗП, 2022.

3. Пожуєва Т.О. до написання контрольної роботи з дисципліни «Технологія управління персоналом» для студентів напряму підготовки 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» денної форми навчання / Укл.Т.О.Пожуєва. – Запоріжжя: ЗНТУ, 2017

13. Рекомендована література

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. <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/25275>

2. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОРМ 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. – 285 с

Допоміжна

1. Білорус О. Г. Глобальний конкурентний аутсорсинг: монографія / О. Г. Білорус, О. В. Гаврилюк; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» [та ін.]. – К.: КНЕУ, 2010. – 352 с.

2. 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.

3. Шимановська-Діанич Л. М. Управління розвитком персоналу організації: теорія і практика: монографія / Л. М. Шимановська-Діанич; Вищ. навч. закл. Укоопспілки «Полтав. ун-т економіки і торгівлі» (ПУЕТ). – Полтава: ПУЕТ, 2012. – 462 с.

4. Ястремська О. М. Оцінювання результатів діяльності управлінського персоналу: теоретичні та практичні аспекти: монографія / Ястремська О. М. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. – 194 с.

5. Теличко Г. Інформаційні технології в управлінні персоналом: монографія / Теличко Г.; Донецьк. нац. техн. ун-т. – Донецьк: УНІТЕХ, 2009. – 156 с.

6. Цимбалюк С.О. Технології управління персоналом: навч. Посібник. К.: КНЕУ, 2009 – 399 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.
9. Управління персоналом в умовах знаннєвої економіки : колективна монографія / О.І. Зайцева [та 15 інших] ; головний редактор Г.Г. Савіна ; Міністерство освіти і науки України, Херсонський національний технічний університет. - Херсон : ФОП Вишемирський В. С., 2019. – 129 с.
10. Людський потенціал як чинник соціально-економічного розвитку України : монографія / Захарченко, Л.А., Топалова І.А., Захарченко Є.М. ; Міжрегіональна академія управління персоналом, Одеський інститут. - Одеса : ППРЕД НАНУ, 2019. – 156 с.
11. Управління персоналом сучасної організації [Текст] : навч. посіб. / О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань, Н. О. Сімченко [та ін.] ; М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Нац. техн. ун-т України "Київ. політехн. ін-т". - Київ : НТУУ "КПІ", 2011. - 496 с. - Бібліогр.: с. 330-333. - ISBN 978-966-622-416-6.
12. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямучич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середя; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с.
13. Дяків О.П., Островерхов В.М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. – 288 с.
14. Мамиченко С.А. (2020) Системний і компетентнісний підходи – методологічна основа формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 71, 156-161. <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2020.71-2.29>.
15. Про колективні договори і угоди: Закон України (зі змінами та допов. № 3356-12 від 27.12.2019). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
16. Закон України Про зайнятість населення від 05.07.2012 № 5067-VI Режим доступу: https://kodeksy.com.ua/pro_zajnyatist_naselennya.htm.
17. Кодекс законів про працю України (зі змінами та допов. № 322-08 від 01.01.2019). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
18. Про оплату праці: Закон України (зі змінами та допов. № 108/95-ВР від 27.12.2019) Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95- %D0%B2%D1%80](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80)
19. Про охорону праці: Закон України (зі змінами та допов. № 2694-XII від 27.12.2019) Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
20. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України (зі змінами та допов. № 137/98-ВР від 07.11.2012). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>.
21. Тимошик В. Ю. Компетентнісний підхід в оцінюванні трудових ресурсів підприємства / Валерія Юрїївна Тимошик // Галицький економічний вісник. — Т. : ТНТУ, 2019. — Том 61. — № 6. — С. 155–163.
22. Крайнік О.М., Донченко О.М. Актуальні проблеми менеджменту організацій в умовах сучасних викликів// Стратегічні пріоритети розвитку підприємництва, торгівлі та біржової діяльності: матеріали IV-ої Міжнародної науково-практичної конференції, 10-11 травня 2023 року / За заг. редак. проф. Ткаченко А.М. – Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2023. 372 с., С.319-321.
23. Крайнік О.М. Нові можливості цифрових технологій в сфері управління персоналом // Стратегічні пріоритети розвитку підприємництва, торгівлі та біржової діяльності: матеріали III-ої Міжнародної науково-практичної конференції, Запоріжжя, 11-12 травня 2022

року. [Електронний ресурс] Електрон. дані. – Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2022. – 1 електрон. опт. диск (DVD-ROM); 12 см. – Назва з тит.екрана. – 410 с., С.383 -385.

24. Крайнік О.М. Вплив сучасних технологій на менеджмент організацій в ринкових умовах//Матеріали круглого столу «Інформаційне суспільство: право, інновації, бізнес» (29 листопада 2022 року, Вищий навчальний приватний заклад «Дніпровський гуманітарний університет»): збірник тез. Дніпро: ВВПЗ «ДГУ», 2022. 85 с, С.31-35

25. Крайнік Елена Менеджмент персонала в строительной отрасли: научно-практической конференции, 13-14 травня 2021 року / За заг. особенности подбора //Management, Business, Technologies, Innovation: trends and challenges. Book of abstracts. ISSN 978-9955-645-78-8 Marijampolės kolegija, 2021. P.32. <https://marko.lt/mokslines-veikla/>

26. Крайнік О.М., Топол Г.Г. Менеджмент персоналу: стейкхолдерський підхід до управління персоналом // Стратегічні пріоритети розвитку підприємництва, торгівлі та біржової діяльності: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, 13-14 травня 2021 року / За заг. редакцією проф. Ткаченко А.М. – Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2021. 388 с. С. 304-306.

27. Крайнік Е., Сергиенко Т., Бережная О., Курис Ю. Дуальная система обучения в условиях инновационного развития высшей школы // MOKSLAS IR PRAKTIKA: AKTUALIJOS IR PERSPEKTYVOS - 2020 Kaunas, Lithuanian Sports University; ISSN 2345-007X, pp.480 – p.382-389.

28. Крайнік О.М., Сергієнко Т.І. Інноваційні технології управління персоналом промислового підприємства // 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. – 474 с., С. 321-323.

29. Крайнік О., Курис Ю. Вплив цифровізації економіки на розвиток людського й соціального капіталу // «Формування концепції цифровізації як чинник розвитку креативності особистості та її вплив на розвиток людського й соціального капіталу» // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 26-27 листопада 2020 року / Ред.-упорядник: д.філософ.н., проф., В. Г. Воронкова. Запоріжжя : ЗНУ, 2020. 284 с. С.145-148.

30. Крайнік О.М., Пожуєва Т.О. Особливості управління персоналом в інноваційних компаніях//Збірник тез доповідей IV Міжнародного форуму з економічних та гуманітарних питань (до 90-річчя ДВНЗ «Український державний хіміко-технологічний університет»). – Дніпро: ДВНЗ УДХТУ, 2020. – 278 с., С.30-33.

31. Крайнік Олена Миколаївна Напрями підвищення кадрового потенціалу промислового підприємства в умовах кризи // II International scientific-practical seminar «Economic, social and informational aspects of European integration processes», 18-20 March, 2019 – s.41-45.

32. Крайнік Елена ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ // INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE THEORY AND PRACTICE: PROBLEMS AND PROSPECTS- 2019 Kaunas, Lithuanian Sports University , p.36.

33. Крайнік О.М., Сергієнко Т.І. Сучасний вектор розвитку управління людськими ресурсами на підприємстві //Актуальні питання економіки, обліку, фінансів та права в сучасних умовах: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції (Полтава, 1 червня 2019 р.): у 7 ч. – Полтава: ЦФЕНД, 2019. – Ч. 1. – С.29-31.

14. Інформаційні ресурси

1. Законодавство України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
2. Електронні ресурси Львівської наукової бібліотеки ім. Стефаника НАН України. Електронний режим доступу: <http://www.lsl.lviv.ua/e-resources.htm>
3. Електронні ресурси Національної бібліотеки України ім. В.І. Вернадського. Електронний режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-resources>
4. Електронний каталог Львівської обласної універсальної бібліотеки. Електронний режим доступу: http://lounb.ddns.net:4321/cgi-bin/irbis64r_11/cgiirbis_64.exe

5. Сервіс для пошуку наукових джерел Google Scholar. Електронний режим доступу: <https://scholar.google.com.ua>.
6. Навчальні матеріали онлайн. URL: <https://pidru4niki.com/menedzhment/>
7. Освіта.ua. Менеджмент. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/management/>