

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА ТА
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ**

Навчально-науковий інститут економіки та менеджменту

06-05-181S

СИЛАБУС SYLLABUS	Технології управління персоналом	
	Technologies of Personnel Management	
Шифр за ОП Code in Degree Programme	ПП 2	
Освітній рівень Level of Education	Магістерський (другий)	
	Master's (second)	
Галузь знань Field of Knowledge	05	Соціальні і поведінкові науки Social and behavioral sciences
Спеціальність Field of Study	051	Економіка Economics
Освітня програма Degree Programme	Управління персоналом і економіка праці	
	Human Resources Management and Labour Economics	

РІВНЕ – 2023

Силабус навчальної дисципліни «Технології управління персоналом» для здобувачів вищої освіти ступеня «магістр», які навчаються за освітньо-професійною програмою «Управління персоналом та економіка праці» спеціальності 051 «Економіка». Рівне. НУВГП. 2023. 13 с.

[ОП «Управління персоналом та економіка праці» на сайті університету](#)

Розробник силабусу: Рощик І. А., к.е.н., доцент, доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва

Силабус схвалений на засіданні кафедри
Протокол № 1 від “31” серпня 2023 року

Завідувач кафедри: Міщук Г. Ю, д.е.н., професор

Керівник (гарант) ОП: Мазур Н.О., к.е.н., доцент

Схвалено науково-методичною радою з якості ННІ
Протокол № 1 від “31” серпня 2023 року

Голова науково-методичної ради з якості ННІ: Ковшун Н. Е., д.е.н., професор

Попередня версія силабусу: 06-05-86S


© Рощик І.А., 2023

© НУВГП, 2023

ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	
ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ	
Ступінь вищої освіти	магістр
Освітня програма	Управління персоналом та економіка праці
Спеціальність	051 «Економіка»
Рік навчання, семестр	1, 1 / 1, 1
Кількість кредитів	5
Лекції:	20/6
Практичні заняття:	30/10
Самостійна робота:	100/134

Курсова робота:	ні
Форма навчання	денна/заочна
Форма підсумкового контролю	екзамен
Мова викладання	українська

ІНФОРМАЦІЯ ПРО РОЗРОБНИКА (ІВ)

Лектор	 <p>Рощик Ірина Анатоліївна, доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва, к.е.н., доцент</p>
Вікіситет	https://cutt.ly/cgL1qV6
ORCID	https://orcid.org/0000-0002-3155-2727
Як комунікувати	i.a.roshchyk@nuwm.edu.ua Актуальні оголошення на сторінці дисципліни в системі MOODLE

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНІЙ КОМПОНЕНТ

Мета та завдання

Мета навчальної дисципліни – засвоєння студентами теоретичних знань і набуття практичних умінь використовувати сучасні персонал-технології при управлінні організаціями (в тому числі з іноземними інвестиціями).

Завданнями, що мають бути вирішені в процесі викладання дисципліни, є теоретична і практична підготовка студентів з питань:

- аналізу робіт за посадами організації;
- пошуку кандидатів на вакантні посади;
- відбору кандидатів на вакантні посади;
- оцінювання персоналу;
- стимулювання персоналу;
- розвитку персоналу;
- організації роботи рекрутингових агенств.

Посилання на розміщення освітнього компонента на навчальній платформі Moodle, на платформі освітніх програм та їхніх освітніх компонентів

[Технології в управлінні персоналом](#)

Передумови вивчення*

(місце освітнього компоненту в структурно-логічній схемі)

«Технології управління персоналом» - основна дисципліна за ОП з циклу фахової підготовки, яка розпочинає теоретичну і практичну підготовку здобувачів вищої освіти за рівнем «магістр».

Компетентності

- ЗК1. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).
 ЗК2. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.
 ЗК3. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.
 ЗК4. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).

ЗК7. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).
ЗК8. Здатність проводити дослідження на відповідному рівні.
СК1. Здатність застосовувати науковий, аналітичний, методичний інструментарій для обґрунтування стратегії розвитку економічних суб'єктів та пов'язаних з цим управлінських рішень.
СК3. Здатність збирати, аналізувати та обробляти статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, які необхідні для розв'язання комплексних економічних проблем, робити на їх основі обґрунтовані висновки.
СК4. Здатність використовувати сучасні інформаційні технології, методи та прийоми дослідження економічних та соціальних процесів, адекватні встановленим потребам дослідження.
СК5. Здатність визначати ключові тренди соціально-економічного та людського розвитку.
СК6. Здатність формулювати професійні задачі в сфері економіки та розв'язувати їх, обираючи належні напрями і відповідні методи для їх розв'язання, беручи до уваги наявні ресурси.
СК7. Здатність обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання.
СК9. Здатність застосовувати науковий підхід до формування та виконання ефективних проєктів у соціально-економічній сфері.
СК11. Здатність планувати і розробляти проєкти у сфері економіки, здійснювати її інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення.

Програмні результати навчання (ПРН)

ПРН1. Формулювати, аналізувати та синтезувати рішення науково-практичних проблем.
ПРН2. Розробляти, обґрунтовувати і приймати ефективні рішення з питань розвитку соціально-економічних систем та управління суб'єктами економічної діяльності.
ПРН3. Вільно спілкуватися з професійних та наукових питань державною та іноземною мовами усно і письмово.
ПРН5. Дотримуватися принципів академічної доброчесності.
ПРН6. Оцінювати результати власної роботи, демонструвати лідерські навички та уміння управляти персоналом і працювати в команді.
ПРН7. Обирати ефективні методи управління економічною діяльністю, обґрунтовувати запропоновані рішення на основі релевантних даних та наукових і прикладних досліджень.
ПРН8. Збирати, обробляти та аналізувати статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, необхідні для вирішення комплексних економічних завдань.
ПРН11. Визначати та критично оцінювати стан та тенденції соціально-економічного розвитку, формувати та аналізувати моделі економічних систем та процесів.

Структура та зміст освітнього компонента

Змістовий модуль 1

ТЕХНОЛОГІЇ ЗАПОВНЕННЯ ВАКАНСІЙ, ОЦІНЮВАННЯ, СТИМУЛЮВАННЯ, РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Тема 1. Методологічні основи технологій управління персоналом

Сутність технології управління. Технологічна побудова системи управління персоналом. Класифікація і загальна характеристика сучасних персонал-технологій.

Тема 2. Технології ефективного заповнення вакансій

Технології формування вимог до кандидатів на вакантну посаду. Методи збирання інформації для аналізу робіт: анкетування, опитування, спостереження, метод репертуарних ґрат, метод критичних інцидентів. Складання опису роботи та специфікації роботи, посадових інструкцій, кваліфікаційної карти та карти компетенцій, профілю посади. Розроблення критеріїв підбору кандидатів на вакантну посаду. Заявка на підбір кандидата.

Технології пошуку кандидатів на вакантну посаду. Внутрішні та зовнішні джерела пошуку персоналу: класифікація і фактори вибору. Використання послуг служб зайнятості, приватних агенцій, навчальних закладів у підборі персоналу.

Вибір засобу масової інформації для розміщення рекламних оголошень. Вимоги до оформлення та змісту рекламного оголошення. Використання Інтернет – технологій під час підбору персоналу.

Технології відбору кандидатів на вакантну посаду. Вивчення резюме кандидата. Технологія розроблення і аналіз стандартних анкет. Технології проведення телефонного інтерв'ю. Вивчення документів кандидата та перевірка рекомендацій. Інтерв'ю як метод оцінювання кандидатів: види і фактори, які визначають зміст і структуру, процедура підготовки та проведення, типи запитань, проєктивні методики, кейси, лінгвістичний аналіз, оцінювання невербальної поведінки претендента. Тестування як метод оцінювання претендентів: види тестів, технологія проведення тестування. Нетрадиційні методи оцінювання кандидатів на вакантні посади: графологічна експертиза, поліграф («детектор брехні»), алкогольні і наркотичні тести, фізіогномічний аналіз. Відмова у прийнятті кандидата на роботу.

Технологія документального оформлення трудових відносин. Трудовий договір: обов'язкові та додаткові умови, відмінності від цивільно-правового договору. Варіанти відображення у трудовому договорі строку випробування. Наказ про прийняття на роботу, особова картка (справа), трудова книжка. Технології адаптації нових працівників.

Показники, що характеризують ефективність заповнення вакансії: швидкість, вартість і якість.

Тема 3. Технології оцінювання працівників

Технологія проведення процедури оцінки персоналу. Структура процедури оцінки персоналу. Вибір цілей оцінки, об'єктів і суб'єктів оцінки, оціночних критеріїв, оціночних методів. Загальні проблеми оцінки персоналу в сучасних компаніях: проблема ефективності оціночних методик, опір оцінці персоналу з боку співробітників, помилки експертів у процедурі оцінки персоналу, проблеми оцінки управлінського персоналу.

Традиційні методи оцінки персоналу. Якісні методи оцінки: біографічні методи, метод спостереження, анкетування і особистісні опитувальники, інтерв'ю метод контрольних карт, метод критичних випадків. Кількісні методи оцінки: ранжування, метод заданого розподілу, бальний метод оцінки, метод коефіцієнтів, метод щоденників. Комбіновані методи оцінки: метод еталона, метод шкалювання, метод вимушеного вибору, метод поведінкових рейтингових шкал, описовий метод.

Сучасні методи оцінки персоналу. Метод "ассесмент-центр". Метод управління за цілями. Оцінка персоналу в рамках системи збалансованих показників і KPI. "360-градусна" атестація. Метод оцінки за компетенціями. Автоматизовані методи оцінки.

Тема 4. Технології стимулювання персоналу

Технології діагностики системи мотивації персоналу: аналіз біографічних фактів, інтерв'ю, анкетування, тестування.

Компенсаційний пакет: вимоги щодо обсягу та структури, процедура проектування. **Технології проектування системи матеріального грошового стимулювання.** Бально-факторний метод розробки системи постійної оплати (системи грейдів): технологія оцінювання цінності посад (робіт), розрахунок грейдів, вилок окладів. **Технології проектування змінної частини зарплати.** Система винагороди за результати та досягнення цілей організації на основі системи збалансованих показників (KPI): розробка цілей організації, підрозділів, працівників на умовах SMART, показники результативності. Показники результативності працівників різних категорій за ієрархічною структурою організації та за функціональними обов'язками.

Технології проектування системи **матеріального негрошового** стимулювання (соціального пакета): за ієрархічною структурою організації, за грейдами, принцип кафетерію або шведського столу, монетизація пільг. Технології вибору заходів **нематеріального** стимулювання.

Тема 5. Технології розвитку персоналу

Сучасні тренди в області організації корпоративного навчання: Відеонавчання, Дистанційне навчання, Модульне навчання, Майстер-клас, Кейс-навчання, тренінг-навчання, Мозковий штурм, розвиваючі проєкти, Метод поведінкового моделювання, Сторітеллінг (мотиваційна розповідь), Екшн-

навчання, Баскет-метод, Shadowing (спостереження за процесом роботи), Secondment (стажування, ротачії), mentoring (опис ситуацій із свого досвіду), supervising (спостереження за навчальною та професійною діяльністю учня та оцінка рівня його компетенцій), Buddying (включення учня в процес діяльності іншої людини), coaching (розкриття потенціалу особистості учня), e-coaching (коучинг онлайн), tutoring (супроводження процесу навчання, обговорення досвіду використання отриманих знань на практиці), business simulations (бізнес-симуляції або імітації управління підприємством), фасилітаційні заходи (worldcafe). Технологія вибору методів навчання за категоріями персоналу.

Коучинг. Етапи і техніки проведення коуч-сесії.

Резерв персоналу: технологія просування.

Змістовий модуль 2

ВИКОРИСТАННЯ АУТСОРСИНГОВИХ ПОСЛУГ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Тема 6. Технології роботи рекрутингових агенцій

Форми, види та переваги аутсорсингу. Фактори, які впливають на прийняття рішень щодо використання організаціями аутсорсингових послуг. Загальні положення та типовий зміст контракту з аутсорсингу. Розвиток ринку аутсорсингових послуг в Україні.

Послуги рекрутингових агенцій у підборі персоналу: хедхантинг (headhunting), екзек'ютив сеч (executive search), аутплейсмент (outplacement), рекрутмент (recruitment).

Етапи рекрутування. Отримання замовлення на пошук і відбір кандидатів на вакантну посаду від клієнта. Складання опису вакантної посади. Розробка плану рекрутування. Пошук кандидатів. Проведення телефонного інтерв'ю з кандидатами. Інтерв'ю з кандидатами. Перевірка рекомендацій. Підготовка звіту для клієнта. Знайомство клієнта з відібраними кандидатами. Призначення дати та часу зустрічі кандидата та клієнта. Підготовка кандидата до інтерв'ю. Звіт кандидата та клієнта. Заповнення вакансії. Підтвердження прийняття на роботу й узгодження дати виходу на роботу.

Розвиток ринку рекрутингових послуг в Україні. Сертифікація рекрутингових агенцій.

Тема 7. Технології у галузі лізингу персоналу

Технологія взаємодії лізингодавця та лізингоотримувача щодо задоволення тимчасової потреби у персоналі. Визначення проблемної ситуації лізингоотримувача і конкретної потреби у робочій силі (кваліфікація фахівців, їх склад і строки використання). Вибір конкретного варіанта лізингової схеми для лізингоотримувача. Підбір персоналу для лізингу. Документальне оформлення лізингодавцем тристоронніх лізингових відносин з лізингоотримувачем і фахівцем. Формування лізингового штату організації – лізингодавця.

Розрахунок витрат на залучення співробітника на умовах лізингу: витрат на заробітну плату фахівця, взятого в лізинг, та витрати на винагороду компанії – лізингодавця.

Розвиток ринку лізингових послуг у галузі управління персоналом в Україні.

Тема 8. Управління проектами з виведення персоналу зі штату організації

Передумови використання організаціями схем виведення персоналу зі свого штату (аутстафінгу). Відмінності між технологіями аутсорсингу, лізингу та аутстафінгу.

Переваги використання організаціями схем виведення персоналу зі свого штату. Переваги зайнятості на умовах аутстафінгу для різних категорій персоналу. Вірогідні проблеми юридичного та управлінського характеру, пов'язані з виведенням персоналу зі штату організації.

Основні етапи розроблення та реалізації проектів з виведення персоналу зі штату організації. Технологія виведення персоналу зі штату організації. Основні положення договору щодо надання послуг аутстафінгу. Обов'язки та відповідальність агенції, яка надає послуги аутстафінгу. Обов'язки та відповідальність організації, яка залучає працівників на умовах аутстафінгу. Порядок розрахунків за надання послуг з аутстафінгу.

Наукові підходи до обґрунтування економічної доцільності виведення персоналу зі штату організації. Особливості ринку аутстафінгу в Україні.

Форми та методи навчання

Методи навчання: лекції у формі діалогу, проблемні лекції, мозковий штурм, навчальна дискусія, індивідуальні завдання для вирішення практичних вправ та задач, розв'язування кейсів, ділові ігри, тестові завдання.

Технології навчання: навчальні посібники, наукові статті, мультимедійна презентація, роздатковий матеріал – кейси, інструкції до ділових ігор, лекція в електронному форматі, тестові завдання в електронному форматі, статистичні довідники, інтернет-платформи.

Порядок оцінювання програмних результатів навчання/ результатів навчання

Система оцінювання знань студентів проводиться відповідно до Положення про організацію освітнього процесу в Національному університеті водного господарства та природокористування <http://ep3.nuwm.edu.ua/4088/>

Для оцінювання знань студентів передбачається проведення поточного та підсумкового контролю знань за ЄКТС.

Бали нараховуються за виконання практичних завдань, самостійної роботи, модульних контролів. Кількість балів за виконання кожного завдання наведена у таблиці «Бюджет часу навчальної дисципліни».

Студенти мають можливість отримати додаткові бали (бонуси) за участь у конференціях, конкурсах, олімпіадах, грантових заявках - 5 балів.

Усі модульні контролі проходять у формі тестування на навчальній платформі Moodle <https://exam.nuwm.edu.ua/> відповідно до графіка навчального процесу.

[Положення про семестровий поточний та підсумковий контроль навчальних досягнень здобувачів вищої освіти](#)

Для забезпечення права на об'єктивне оцінювання студентам надається право подавати в письмовій формі апеляційну скаргу про незгоду з отриманими балами.

Рекомендована література (основна, допоміжна)

Основна

- [1. *Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом : навч. посібник. Київ : ФОРМ Ямчинський О.В., 2020. 466 с.*](#)
- [2. *Довгань Л. Є., Ведута Л. Л., Мохонько Г.А. Технології управління людськими ресурсами : навч. посібник. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 512 с.*](#)
- [3. *Жук О. Управління людськими ресурсами: навч. посібник. Львів : Видавець ФОРМ Марченко Т.В., 2021. 338 с.*](#)
- [4. *Управління персоналом : навч. посібник. / Балановська Т. І. та ін. 2-ге вид. Київ : ЦП «КОМПРИНТ», 2018. 417 с.*](#)
- [5. *Управління персоналом : підручник / \[В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.\] ; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В. М. Данюка. К. : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. 666, \[6\] с.*](#)
- [6. *Цимбалюк С.О. Технології управління персоналом: навч. посібник / С.О. Цимбалюк. К. : КНЕУ, 2009.*](#)

Додаткова

- [7. *Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 468 с.*](#)
- [8. *Гавриш О.А. Технології управління персоналом: монографія/ О.А.Гавриш, Л.Є.Довгань, І.М.Крейдич, Н.В.Семенченко. Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017.*](#)
- [9. *Криворучко О. М. Управління персоналом підприємства: навч. посібник / Криворучко О.М., Водолажська Т.О. Х. : ХНАДУ, 2016. 200 с.*](#)
- [10. *Мажник Л.О. Формування технології управління персоналом промислового підприємства. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами \(за видами економічної діяльності\). Харків: Харківський національний економічний університет, 2011.*](#)
- [11. *Малярець Л. М., Штереверя А. В. Збалансована система показників в оцінці діяльності підприємства. Наукове видання. Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. 188 с.*](#)

12. [Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В. М. Данюк та ін.; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. Київ : КНЕУ, 2004. 398 с.](#)
13. Никифорова В.Г. Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. Одеса: Атлант, 2013 р. 275 с.
14. Новікова М. М. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти: монографія /М. М. Новікова, Л. О. Мажник; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. Х.: ХНАМГ, 2012. 215 с.
15. [Рощик І.А., Овсіюк М.В. Преміювання медичних працівників у центрах надання первинної медичної допомоги. Вісник НУВГП. 2020. Випуск 4\(92\). С.308-323.](#)
16. [Рощик І. А., Овсіюк М. В. Ключові показники результативності як основа мотивації працівників центрів надання адміністративних послуг. Вісник НУВГП. Серія «Економічні науки» Випуск 4\(88\) 2019 р. С.252-265.](#)
17. Сочинська-Сибірцева І. М., Доренська А. О., Тушевська Т. В. HR-менеджмент: навч. посіб. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 278 с.
18. Стрілець М.І. Професійний рекрутинг у системі державної служби України [Текст] : монографія / М.І. Стрілець. Чернігів : Десна поліграф, 2012. 231 с.
19. Сучасна технологія оцінювання персоналу та кадрового потенціалу організації і її соціально-психологічний аспект : наук. розробка / авт. кол.: В. М. Мартиненко, Ю. Д. Древаль, Ю. В. Конотопцева та ін. К. : НАДУ, 2013. 52 с.
20. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий та ін.; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.
12. [Управління персоналом в умовах децентралізації / В. М. Олуйко та ін.; за заг. ред. В.М. Олуйка. Київ, 2018. 504 с.](#)
21. Управління персоналом : навч. посіб. / А. О. Азарова, О. О. Мороз, О. Й. Лесько, І. В. Романець; ВНТУ. Вінниця : ВНТУ, 2014. 283 с.
22. Управління персоналом. Практикум : навч. посіб. / Ю. Є. Петруня, С. П. Коляда, Н. С. Ковтун. 2-ге вид., переробл. і допов. Дніпропетровськ : Університет митної справи та фінансів, 2016. 210 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

- [Робота.УА.](#)
- [Ворк.УА.](#)
- [Канал «Поворкуємо?».](#)
- [HR Ліга. Спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом.](#)
- [Журнал «Кадровик.УА».](#)
- [Журнал «Кадровик України».](#)

Поєднання навчання та досліджень

Здобувачі вищої освіти мають можливість виконати індивідуальне дослідницьке завдання за темами навчальної дисципліни з подальшою презентацією їх результатів на науково-практичних конференціях або опублікуванням у друкованих чи електронних наукових виданнях.

ПОЛІТИКИ ВИКЛАДАННЯ ТА НАВЧАННЯ

Перелік соціальних, «м'яких» навичок (soft skills)

1. Аналітичні навички.
2. Гнучкість розуму.
3. Економічна компетентність.
4. Ініціативність.
5. Грамотність.
6. Критичне мислення.
7. Комплексне рішення проблем.

Дедлайни та перескладання

Завдання навчальної дисципліни повинні бути виконані продовж 14 днів від дня проведення лекційного чи практичного заняття. У разі відсутності на занятті через хворобу або мобільність студент зобов'язаний самостійно виконати завдання відповідно до методичних рекомендацій, розміщених на навчальній платформі Moodle або надісланих на пошту.

Допускається у порядку, встановленому НУВГП, вільне відвідування студентами навчальних занять відповідно до Порядку про вільне відвідування студентами навчальних занять в НУВГП <http://ep3.nuwm.edu.ua/6226/>

Інформація щодо перездачі модулів розміщена в розділі Оголошення на навчальній платформі НУВГП <https://exam.nuwm.edu.ua/>
Порядок ліквідації академічних заборгованостей у НУВГП .

Неформальна та інформальна освіта (за потреби)

В межах вивчення дисципліни наявна можливість визнання (перезарахування) результатів навчання набутих у неформальній та інформальній освіті. Положення про неформальну та інформальну освіту в НУВГП <http://ep3.nuwm.edu.ua/18660/>

Prometheus. URL: <https://prometheus.org.ua/prometheus-plus/personnel-management/> (Управління персоналом: дієві інструменти),
 Coursera. URL: <https://www.coursera.org/specializations/human-resource-management> (Human Resource Management: HR for People Managers Specialization),
<https://www.coursera.org/specializations/hr-management-leadership> (Leading: Human Resource Management and Leadership Specialization),
<https://www.coursera.org/learn/human-resources-management-capstone> (Human Resources Management Capstone: HR for People Managers)

Правила академічної доброчесності

Студенти повинні дотримуватися принципів та правил академічної доброчесності, сумлінно та самостійно (крім випадків, що санкціоновано передбачають групову роботу) виконувати навчальні та дослідницькі завдання, посилаючись на джерела, з яких береться інформація.

Якщо у виконаному практичному завданні виявлено запозичення з інших джерел без належного посилання, оцінювання такого завдання знижується у відповідності до виявлених порушень.

У випадку виявлення списування під час проведення поточного та підсумкового контролю, результати оцінювання такого студента скасовуються.

Неприйнятним є порушення норм моралі, зокрема негідне поведіння у громадських місцях, на території університету, вживання ненормативної лексики; завдання шкоди матеріально-технічній базі університету.

[Положення про виявлення та запобігання академічного плагіату в Національному університеті водного господарства та природокористування Кодекс честі студента](#)

[Академічна доброчесність. Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти Якість освіти. НУВГП](#)

Вимоги до відвідування

Пропущенні заняття з навчальної дисципліни відпрацьовуються шляхом самостійного виконання завдань відповідно до методичних рекомендацій. Завдання розміщені на навчальній платформі Moodle. Студент може звернутись безпосередньо до викладача з приводу отримання індивідуальних завдань або з використанням зазначених засобів комунікації.

Мобільні телефони та ноутбуки можуть вільно використовуватись студентами на заняттях для виконання практичних та ситуаційних завдань, роботи із статистичними даними.

СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ У РОЗРІЗІ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Результати навчання (ПРН) Теми	1	2	3	5	6	7	8	11	Методи, технології, засоби навчання
МОДУЛЬ 1									
Змістовий модуль 1. Технології заповнення вакансій, оцінювання, стимулювання, розвитку персоналу									
Тема 1. Методологічні основи технологій	+								Лекція у формі діалогу, проблемні лекції, мозковий штурм, навчальна дискусія.

управління персоналом									Навчальні посібники, наукові статті, мультимедійна презентація, лекція в електронному форматі.
Тема 2. Технології ефективного заповнення вакансій	+	+	+	+	+	+	+		Лекція у формі діалогу, навчальна дискусія, розв'язування кейсів, ділові ігри, тестові завдання. Навчальні посібники, мультимедійна презентація, роздатковий матеріал – кейси, інструкції до ділових ігор, лекція в електронному форматі, тестові завдання в електронному форматі, статистичні дані, інтернет-платформи.
Тема 3. Технології оцінювання працівників	+	+	+	+	+	+			Лекція у формі діалогу, навчальна дискусія, розв'язування кейсів, ділові ігри, тестові завдання. Навчальні посібники, мультимедійна презентація, лекція в електронному форматі, роздатковий матеріал – кейси, інструкції до ділових ігор, тестові завдання в електронному форматі.
Тема 4. Технології стимулювання персоналу	+	+	+	+	+	+	+	+	Лекція у формі діалогу, навчальна дискусія, розв'язування кейсів, ділові ігри, тестові завдання. Навчальні посібники, мультимедійна презентація, лекція в електронному форматі, роздатковий матеріал – кейси, інструкції до ділових ігор, тестові завдання в електронному форматі, статистичні дані, інтернет-платформи.
Модульний контроль 1				+					Тестові завдання

МОДУЛЬ 2									
Тема 5. Технології розвитку персоналу	+	+	+	+	+	+			Лекція у формі діалогу, навчальна дискусія, розв'язування кейсів, ділові ігри, тестові завдання. Навчальні посібники, мультимедійна презентація, лекція в електронному форматі, роздатковий матеріал – кейси, інструкції до ділових ігор, тестові завдання в електронному форматі.
Змістовий модуль 2. Використання аутсорсингових послуг в управлінні персоналом									
Тема 6. Технології роботи рекрутингових агенцій	+	+	+	+	+	+	+	+	Лекція у формі діалогу, навчальна дискусія, індивідуальні завдання для вирішення практичних вправ та задач, тестові завдання. Навчальні посібники, наукові статті, мультимедійна презентація, лекція в електронному форматі, тестові завдання в електронному форматі, статистичні дані, інтернет-платформи.
Тема 7. Технології у	+	+	+	+	+	+			Лекція у формі діалогу,

галузі лізингу персоналу													навчальна дискусія, розв'язування кейсів, ділові ігри, тестові завдання. Навчальні посібники, мультимедійна презентація, лекція в електронному форматі, роздатковий матеріал – кейси, інструкції до ділових ігор, тестові завдання в електронному форматі.
Тема 8. Управління проектами з виведення персоналу зі штату організації	+	+	+	+	+	+							Тестові завдання
Модульний контроль 2				+									Тестові завдання
Самооцінювання набутих компетентностей, зворотний зв'язок													Тестові завдання

БЮДЖЕТ ЧАСУ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ФОРМАМИ НАВЧАННЯ

Теми	Денна форма навчання					Заочна форма навчання					
	Обсяг, год.					Балів	Обсяг, год.				Балів
	Всього	В тому числі			сам. роб.		Всього	В тому числі			
лекції		прак-тичні	сам. роб.	лекції		прак-тичні		сам. роб.			
МОДУЛЬ 1											
Тема 1. Методологічні основи технологій управління персоналом	18	2	0	16	5	18	0	0	18	5	
Тема 2. Технології ефективного заповнення вакансій	20	4	6	10	10	20	2	4	14	10	
Тема 3. Технології оцінювання працівників	20	2	6	12	10	20	2	2	16	10	
Тема 4. Технології стимулювання персоналу	20	4	6	10	15	20	2	2	16	15	
Модульний контроль 1					20					20	
Всього	78	12	18	48	60	78	6	8	64	60	
МОДУЛЬ 2											
Тема 5. Технології розвитку персоналу	18	2	2	14	5	18	0	0	18	5	
Тема 6. Технології роботи рекрутингових агенцій	18	2	4	12	5	18	0	2	16	5	
Тема 7. Технології у галузі лізингу персоналу	18	2	4	12	5	18	0	0	18	5	
Тема 8. Управління проектами з виведення персоналу зі штату організації	18	2	2	14	5	18	0	0	18	5	
Модульний контроль 2					20					20	
Всього	72	8	12	52	40	72	2	2	70	40	
Самооцінювання набутих компетентностей, зворотний зв'язок											
Всього	150	20	30	100	100	150	6	10	134	100	

Лектор

Рошик І.А., к.е.н., доцент

Автор
Доцент

Ірина РОЩИК

Затверджено

Проректор з науково-педагогічної та

Валерій СОРОКА

навчальної роботи



документ підписаний КЕП
Номер документа СИЛ №824 від null
Підписувач Сорока Валерій Степанович
Підписувач (дані КЕП): [oSignECP.sSigner_Sert]
Сертифікат 58E2D9E7F900307B04000000807E2D0054327D00