

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА ТА
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ**

Навчально-науковий інститут економіки та менеджменту

06-05-291S

СИЛАБУС SYLLABUS	HR-аналітика HR-analytics	
Шифр за ОП Code in Degree Programme	ФП 11	
Освітній рівень Level of Education	Бакалаврський (перший) Bachelor's (first)	
Галузь знань Field of Knowledge	05	Соціальні і поведінкові науки Social and behavioural sciences
Спеціальність Field of Study	051	Економіка Economics
Освітня програма Degree Programme	Управління персоналом і економіка праці Human Resource Management and Labour Economics	

РІВНЕ – 2025

Силабус навчальної дисципліни «HR-аналітика» для здобувачів вищої освіти ступеня «бакалавр», які навчаються за освітньо-професійною програмою «Управління персоналом і економіка праці» спеціальності 051 «Економіка». Рівне. НУВГП. 2025. 8 с.

ОПП на сайті університету: <https://ep3.nuwm.edu.ua/26640/>

Розробники силабусу: *Кроль Віта Вікторівна, PhD, доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва*

Силабус схвалений на засіданні кафедри трудових ресурсів і підприємництва
Протокол № 9 від "21" січня 2025 року

Завідувач кафедри:

Міщук Галина Юріївна, д.е.н., професор, завідувач кафедри трудових ресурсів і підприємництва.

Керівник освітньої програми «Управління персоналом і економіка праці»:

Юрчик Галина Миколаївна, к.е.н., доцент, доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва.

Схвалено науково-методичною радою з якості ННІЕМ
Протокол № 5 від "24" січня 2025 року

Голова науково-методичної ради з якості ННІЕМ:
Ковшун Наталія Едуардівна, д.е.н., професор кафедри економіки підприємства,
директор ННІЕМ.

© НУВГП, 2025

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	
ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ	
Ступінь вищої освіти	Бакалавр
Освітня програма	Управління персоналом і економіка праці
Спеціальність	051 «Економіка»
Рік навчання, семестр	4/7 - денна; 5/9 - заочна
Кількість кредитів	3
Лекції:	16 (денна)/6 (заочна)
Практичні заняття:	14(денна)/4 (заочна)
Самостійна робота:	60 (денна)/ 80 (заочна)
Курсова робота:	ні
Форма навчання	денна/ заочна
Форма підсумкового контролю	Екзамен
Мова викладання	Українська
ІНФОРМАЦІЯ ПРО ВИКЛАДАЧА	
ПРОФАЙЛ ЛЕКТОРА	
Лектор	 <p>Кроль Віта Вікторівна, доктор філософії зі спеціальності «Економіка», доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва</p>
Вікіситет	<u>Кроль Віта Вікторівна</u>
ORCID	<u>https://orcid.org/0000-0002-7835-6248</u>
КАНАЛИ КОМУНІКАЦІЇ	<u>v.v.krol@nuwm.edu.ua</u> +38096-749-3-649 Актуальні оголошення на сторінці дисципліни в системі MOODLE
ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНІЙ КОМПОНЕНТ	

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ

Дисципліна «HR-аналітика» є складовою професійної підготовки бакалаврів спеціальності 051 «Економіка» за освітньо-професійною програмою «Управління персоналом і економіка праці».

Метою вивчення дисципліни «HR-аналітика» є засвоєння студентами теоретичних знань та практичних навичок щодо обґрунтованого прийняття рішень на основі аналітичних даних, із застосуванням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, методів прогнозування та візуалізації.

Основними завданнями курсу є :

- ознайомлення із концепцією HR-аналітики, її роллю та ключовими напрямками в управлінні персоналом;
 - вивчення методів збору, очищення та підготовки даних для аналізу у HR;
 - оволодіння основними метриками та KPI, які використовуються для оцінки ефективності управління персоналом;
 - розвиток навичок використання аналітичного інструментарію для аналізу структури персоналу, рекрутингу, продуктивності, ефективності мотивації та компенсацій; застосування предиктивної аналітики для прогнозування поведінки персоналу, потреб у кадрах і кар'єрного розвитку;
- дослідження потенціалу штучного інтелекту в автоматизації HR-процесів, аналізі даних та розробці аналітичних моделей.

ПОСИЛАННЯ НА РОЗМІЩЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ НА НАВЧАЛЬНІЙ ПЛАТФОРМІ MOODLE ТА НА ПЛАТФОРМІ ОСВІТНІХ ПРОГРАМ ТА ЇХНІХ ОСВІТНІХ КОМПОНЕНТІВ

<https://exam.nuwm.edu.ua/course/view.php?id=6510>

ПЕРЕДУМОВИ ВИВЧЕННЯ (МІСЦЕ ОСВІТЬОГО КОМПОНЕНТУ В СТРУКТУРНО-ЛОГІЧНІЙ СХЕМІ)

Теоретичною і методологічною базою вивчення дисципліни «HR-аналітика» є дисципліни фундаментальної та професійної підготовки. Матеріал дисципліни базується на знаннях, які студенти отримали при вивченні таких навчальних дисциплін, як «Бізнес-аналіз: техніки та інструменти», «Економіко-математичні методи та моделі», «Економіка підприємства», «Економіка праці».

Знання та навички з навчальної дисципліни «HR-аналітика» допоможуть оволодіти компетентностями з таких навчальних дисциплін, як «Інформаційні системи в управлінні персоналом», «Стратегічне управління бізнесом», «Рекрутинг та втримання талантів».

КОМПЕТЕНТНОСТІ

ІК. Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми в економічній сфері, які характеризуються комплексністю та невизначеністю умов, що передбачає застосування теорій та методів економічної науки .

ЗК3. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК7. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.

ЗК8. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.

СК7. Здатність застосовувати комп'ютерні технології та програмне забезпечення з обробки даних для вирішення економічних завдань, аналізу інформації та підготовки аналітичних звітів.

СК8. Здатність аналізувати та розв'язувати завдання у сфері економічних та соціально-трудових відносин.

СК10. Здатність використовувати сучасні джерела економічної, соціальної, управлінської, облікової інформації для складання службових документів та аналітичних звітів.

СК11. Здатність обґрунтовувати економічні рішення на основі розуміння закономірностей економічних систем і процесів та із застосуванням сучасного методичного інструментарію.

СК17. Здатність розробляти та використовувати інструменти і технології управління персоналом; організовувати та реалізовувати основні процеси управління персоналом, в тому числі з використанням інформаційних технологій.

ПРОГРАМНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

ПРН-5. Застосовувати аналітичний та методичний інструментарій для обґрунтування пропозицій та прийняття управлінських рішень різними економічними агентами (індивідуумами, домогосподарствами, підприємствами та органами державної влади).

ПРН-12. Застосовувати набуті теоретичні знання для розв'язання практичних завдань та змістовно інтерпретувати отримані результати.

ПРН-13. Ідентифікувати джерела та розуміти методологію визначення і методи отримання соціально-економічних даних, збирати та аналізувати необхідну інформацію, розраховувати економічні та соціальні показники.

ПРН-15. Демонструвати базові навички креативного та критичного мислення у дослідженнях та професійному спілкуванні.

ПРН-16. Вміти використовувати дані, надавати аргументацію, критично оцінювати логіку та формувати висновки з наукових та аналітичних текстів з економіки.

ПРН-19. Використовувати інформаційні та комунікаційні технології для вирішення соціально-економічних завдань, підготовки та представлення аналітичних звітів.

ПРН-22. Демонструвати гнучкість та адаптивність у нових ситуаціях, у роботі із новими об'єктами, та у невизначених умовах.

ПРН-28. Розробляти та використовувати інструменти та технології управління персоналом; організовувати та реалізовувати основні процеси управління персоналом, в тому числі з використанням інформаційних технологій.

ПРН-29. Використовувати знання та уміння в галузі економіки і організації праці, регулювання трудових відносин для підвищення ефективності управління персоналом організації.

СТРУКТУРА ТА ЗМІСТ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

Навчальна дисципліна складається з двох змістових модулів (розділів)– в 7 семестрі для здобувачів, що навчаються за денною формою та в 9 семестрі для здобувачів, що навчаються за заочною формою.

Змістовий модуль 1

Тема 1. Вступ до HR-аналітики. Основи роботи з даними в HR-аналітиці.

Поняття та роль HR-аналітики в управлінні персоналом. Види HR-аналітики. Основні метрики та KPI в HR. Джерела даних для HR-аналітики. Типи даних та їх структурування. Методи збору та очищення даних. Підготовка даних для аналізу. Основні інструменти аналітики даних в HR.

Тема 2. Аналіз структури персоналу, процесів вивільнення та рекрутингу.

Метрики аналізу структури персоналу за різними ознаками. Моніторинг та аналіз вивільнення персоналу. Метрики ефективності підбору персоналу. Аналіз воронки рекрутингу та якості джерел найму. Cost per hire та time to hire аналіз.

Тема 3. Аналіз продуктивності та ефективності персоналу.

Ключові метрики продуктивності. Аналіз результативності працівників. Оцінка ефективності навчання. ROI в управлінні персоналом.

Тема 4. Компенсації та пільги: аналітичний підхід.

Аналіз структури винагород. Порівняльний аналіз заробітних плат. Аналіз ефективності системи мотивації. Бюджетування витрат на персонал.

Змістовий модуль 2

Тема 5. Предиктивна аналітика в HR.

Прогнозування звільнень. Моделювання кар'єрного росту. Аналіз факторів залученості. Предиктивні моделі в HR.

Тема 6. Штучний інтелект в HR-аналітиці.

Основні напрямки використання ШІ в HR. Автоматизація HR-процесів за допомогою ШІ. Використання ШІ для аналізу даних та прогнозування. Чат-боти та віртуальні асистенти в HR. Етичні аспекти використання ШІ в HR. Кейси впровадження ШІ в HR-аналітику.

Тема 7. Візуалізація та презентація результатів в HR-аналітиці.

Принципи ефективної візуалізації HR-даних. Створення HR-дашбордів. Підготовка аналітичних звітів. Презентація результатів аналізу.

Структура навчальної дисципліни «HR-аналітика» у розрізі програмних результатів навчання:

Теми	Програмні результати навчання:								
	ПРН-5	ПРН-12	ПРН-13	ПРН-15	ПРН-16	ПРН-19	ПРН-22	ПРН-28	ПРН-29
Тема 1		+	+	+			+		
Тема 2	+	+	+	+	+	+			+
Тема 3	+	+	+	+	+	+			+
Тема 4	+	+	+	+	+	+	+		+
Тема 5	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Тема 6		+		+	+	+	+	+	+

Тема 7		+		+		+		+		+		+
--------	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

Навчальна робота здобувача:

- денна форма навчання:
лекції – 16 год., практичні заняття – 14 год., самостійна робота – 60 год.;
- заочна форма навчання:
лекції – 6 год., практичні заняття – 4 год., самостійна робота – 80 год.

Бюджет часу, розподіл балів за темами та формами навчання дисципліни «HR-аналітика»:

Теми	Кількість годин								Бали
	Денна форма				Заочна форма				
	усього	у т. ч.			усього	у т. ч.			
		л	п	с.р.		л	п	с.р.	
Змістовий модуль 1									
Тема 1. Вступ до HR-аналітики. Основи роботи з даними в HR-аналітиці.	14	4	2	8	14	1	1	12	7
Тема 2. Аналіз структури персоналу, процесів вивільнення та рекрутингу.	10	2	2	6	10	0	0	10	7
Тема 3. Аналіз продуктивності та ефективності персоналу.	10	2	2	6	10	1	0	9	7
Тема 4. Компенсації та пільги: аналітичний підхід.	10	2	2	6	10	1	0	9	7
Модульний контроль 1									25
Змістовий модуль 2									
Тема 5. Предиктивна аналітика в HR.	16	2	2	12	16	1	1	14	12
Тема 6. Штучний інтелект в HR-аналітиці.	14	2	2	10	14	1	1	12	8
Тема 7. Візуалізація та презентація результатів в HR-аналітиці.	16	2	2	12	16	1	1	14	12
Модульний контроль 2									15
Усього	90	16	14	60	90	6	4	80	100

ФОРМИ ТА МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Форми навчання: лекції (в т.ч. проблемні та лекція-візуалізація), практичні заняття.

Методи навчання: робота в малих групах, навчальна дискусія, аналіз конкретних ситуацій (case study), тестування, аналітичний, демонстрації.

Технології навчання і викладання: обговорення, мультимедійні презентації, ситуаційні дослідження, навчання на основі досвіду, онлайн-технології виконання індивідуальних та групових завдань (в т.ч. з використанням спільних гугл-документів, електронних таблиць та онлайн-зустрічей), використання шаблонів для індивідуальної роботи та роботи в малих групах.

ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ, ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

При проведенні занять використовуються наступні ТЗН:

- мультимедійна презентація;
- ноутбук;
- програмне забезпечення: MS Windows, MS Office;
- доступ до Інтернет;
- програмні хмарні сервіси Google Sheets, Tableau Public, MS Power BI Desktop;
- відкрита (Open Source) система управління навчанням Moodle.

Для опанування даного освітнього компонента необхідно мати доступ до інтернету, інтернет-сайтів, телефон або комп'ютер (ноутбук).

ПОРЯДОК ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ

Система оцінювання знань студентів проводиться відповідно до Положення про організацію освітнього процесу в Національному університеті водного господарства та природокористування <https://ep3.nuwm.edu.ua/28552/>

Для оцінювання знань студентів передбачається проведення поточних контролів знань за ЄКТС.

Усі модульні контролі проходять у формі тестування на навчальній платформі Moodle.

Модульний контроль 1 містить 30 запитань різного рівня складності: перший рівень – 20 запитань по 0,7 бала, другий рівень – 8 запитань по 1 балу, третій рівень – 2 запитання по 1,5 бала. Усього – 25 балів.

Модульний контроль 2 містить 22 запитання різного рівня складності: перший рівень – 16 запитань по 0,5 бала, другий рівень – 5 запитань по 1 балу, третій рівень – 1 запитання 2 бала. Усього – 15 балів.

За кожним змістовим модулем проводиться по одному модульному контролю. Модульні контролі проводяться у тестовій формі на платформі <https://exam.nuwm.edu.ua/> відповідно до графіка навчального процесу.

• Основні критерії, що характеризують рівень компетентності здобувача вищої освіти при оцінюванні результатів поточного та підсумкового контролів з навчальної дисципліни:

• виконання всіх видів навчальної роботи, що передбачені програмою навчальної дисципліни;

• глибина і характер знань навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни;

• вміння аналізувати явища, що вивчаються, у їх взаємозв'язку і розвитку;

• характер відповідей на поставлені питання (чіткість, лаконічність, логічність, послідовність тощо);

• вміння застосовувати теоретичні положення під час розв'язання практичних задач;

• вміння аналізувати достовірність одержаних результатів;

• своєчасність виконання.

Оцінювання результатів поточної роботи проводиться за такими критеріями:

0%	завдання не виконано;
40%	завдання виконано частково та містить суттєві помилки методичного або розрахункового характеру; висновки не аргументовані і не конкретні, звіт підготовлено недбало;
60%	завдання виконано повністю, але містить суттєві помилки у розрахунках або в методиці; висновки містять окремі недоліки, судження студента не достатньо аргументовані, звіт підготовлено з незначним відхиленням від вимог;
80%	завдання виконано повністю і вчасно, проте містить окремі несуттєві недоліки (розмірності, висновки, оформлення тощо);
100%	завдання виконано правильно, вчасно і без зауважень.

Для визначення рівня засвоєння навчального матеріалу студентами денної форми навчання використовуються наступні методи оцінювання знань:

• поточне тестування у вигляді контрольних завдань;

• оцінювання практичних завдань.

Для визначення рівня засвоєння навчального матеріалу студентами заочної форми навчання використовуються наступні методи оцінювання знань:

• оцінювання індивідуально-дослідного завдання;

• тестування.

При оцінюванні знань для всіх форм навчання використовується 100-бальна шкала оцінювання.

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

Проведення поточних і семестрових контролів відбувається відповідно до порядку наведеного у Положенні про семестровий поточний та підсумковий контроль навчальних досягнень здобувачів вищої освіти - <http://surl.li/iujwl>

ПОЄДНАННЯ НАВЧАННЯ ТА ДОСЛІДЖЕНЬ

Здобувачі вищої освіти мають можливість, за власним бажанням, поєднувати навчання з виконанням науково-прикладних досліджень у рамках навчальної дисципліни або професійної спрямованості випускової кафедри.
Результати проведених досліджень можуть бути представлені на конференціях, круглих столах, конкурсах наукових робіт.
За виконання дослідницьких завдань і активну участь у наукових заходах передбачено нарахування додаткових балів.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

- 1.Грідін,О. HR-аналітика як ключовий інструмент системи управління персоналом сучасної організації. Економіка та суспільство, 2024, (62). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-29>
- 2.Даниленко О.А. Використання HR-аналітики в діагностиці системи управління персоналом. Бізнес Інформ. 2021. № 7. С. 252–259. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-7-252-259> URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2021-7_0-pages-252_259.pdf
- 3.Костишина Т., Тужилкіна О., Костишина А. (2024). Прийняття ефективних управлінських рішень на підставі hr-аналітики. Grail of Science, (39), 147–155. <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.10.05.2024.018>
- 4.Коцур А., Островерхов В., Прохоровська С., Барська Ю. HR-аналітика у системі управління сучасним підприємством. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2021. Вип. 26. С. 93–103. DOI: <https://doi.org/10.35774/rarrpsu2021.26.093> URL: <http://rarrpsu.wunu.edu.ua/index.php/rapfdu/article/download/430/423>
- 5.Шаульська Л.В., Кримова М.О. HR-аналітика як інструмент управління бізнесом в новій економіці. Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного (економічні науки). 2020. № 1(41). С. 20–26. DOI: <https://doi.org/10.31388/2519-884X-2020-41-20-26> URL: https://drive.google.com/file/d/1Os-3WP19dw-ER5_LTTvQf-msI59RJjuK/view?usp=sharing
- 6.Щербина О.В., Шкуренко М.І. HR-аналітика: переваги та виклики. Стратегічні імперативи сучасного менеджменту: збірник матеріалів VI Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 21 жовтня 2022 року). Київ : КНЕУ, 2022. С. 179–183. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/e16de03b-5afd-45e3-8990-b55cb2fec541/content>
- 7.HR-аналітика в малому та середньому бізнесі. <https://www.youtube.com/watch?v=YUm0CZ2g6Qw>
- 8.Bersin Josh. The Changing Role Of Data And People Analytics In HR. URL: <https://joshbersin.com/podcast/the-changing-role-of-data-and-people-analytics-in-hr>
9. Danylevych N., Boiko N. Artificial intelligence in the process of personnel management. Інформаційно-комунікаційні технології управління сталим розвитком економіки України : колективна монографія / за ред. А. В. Череп, І. М. Дашко, Ю. О. Огреніч, О. Г. Череп. Запоріжжя : видавець ФОП Мокшанов В. В., 2024. С.227-244.
10. Edwards M.R., Edwards K., Jang, D. Predictive HR analytics: Mastering the HR metric. Kogan Page Publishers.2024.
11. Khan N., Millner D. Introduction to people analytics: a practical guide to data-driven HR. Kogan Page Publishers. 2023.
12. Kotsur A., Ostroverkhov V., Prokhorovska S., Barska J. HR analytics in the management system of a modern enterprise. Regional aspects of productive forces development of Ukraine, [S.l.]. №26. P. 93-103. ISSN 2707-8744.
- 13.What Is HR Analytics? Definition, Importance, Key Metrics, Data Requirements, and Implementation. URL: <https://www.hrtechnologist.com/articles/hr-analytics/what-is-hr-analytics>.

ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ В ІНТЕРНЕТ

Для вивчення навчальної дисципліни студенти можуть користуватися інформаційними ресурсами, наведеними на сторінці курсу <https://exam.nuwm.edu.ua/course/view.php?id=6510>

ПОЛІТИКИ ВИКЛАДАННЯ ТА НАВЧАННЯ

ПЕРЕЛІК СОЦІАЛЬНИХ, «М'ЯКИХ» НАВИЧОК (SOFT SKILLS)

Курс «HR-аналітика» сприяє формуванню таких soft skills:

- Аналітичне мислення (здатність аналізувати дані, виділяти ключові тенденції та робити обґрунтовані висновки; навички систематизації та структурування інформації).
- Критичне мислення (вміння оцінювати якість джерел даних, обґрунтовувати рішення та перевіряти гіпотези; розглядати проблеми з різних точок зору та знаходити рішення).
- Креативність (генерувати нові ідеї для візуалізації hr-даних).
- Комунікативні навички (презентація результатів аналізу, здатність доступно пояснити складні аналітичні концепції).
- Технічна грамотність (робота з аналітичними інструментами (Power BI, Tableau, Excel); застосування ШІ).
- Управління часом.
- Адаптивність та гнучкість.
- Командна робота (взаємодія з колегами під час створення дашбордів та HR-звітів).

ДЕДЛАЙНИ ТА ПЕРЕСКЛАДАННЯ

Завдання навчальної дисципліни повинні бути виконані впродовж навчального семестру у якому викладається дисципліна, до початку сесії.

Ліквідація академічної заборгованості здійснюється згідно «Порядку ліквідації академічних заборгованостей здобувачів вищої освіти в НУВГП», <http://ep3.nuwm.edu.ua/id/eprint/30369>. Згідно цього документу також реалізується право студента на повторне вивчення дисципліни чи повторне навчання на курсі.

Інформація щодо перездачі модулів розміщена в розділі Оголошення на навчальній платформі НУВГП - <https://exam.nuwm.edu.ua/>

ПРАКТИКИ, ПРЕДСТАВНИКИ БІЗНЕСУ, ФАХІВЦІ, ЗАЛУЧЕНІ ДО ВИКЛАДАННЯ

Відео-матеріали курсу, що пропонуються студентам в їх особистих кабінетах, підібрані з урахуванням практичного досвіду авторів – вибрані тільки рекомендації та лекції практиків, що є спеціалістами в сфері аналізу економічної діяльності..

НЕФОРМАЛЬНА ТА ІНФОРМАЛЬНА ОСВІТА

Студенти мають право на перезарахування результатів навчання набутих у неформальній та інформальній освіті згідно «Положення про неформальну та інформальну освіту в Національному університеті водного господарства та природокористування» <http://ep3.nuwm.edu.ua/id/eprint/28363>.

Також студенти можуть самостійно на платформах Prometheus, Coursera, edEx, edEra, FutureLearn та інших опанувати матеріал для перезарахування результатів навчання. При цьому знання та навички, що формуються під час проходження певного онлайн-курсу чи його частин, повинні мати зв'язок з очікуваними навчальними результатами даної дисципліни/освітньої програми.

ПРАВИЛА АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ

Списування під час проведення модульного контролю чи підсумкового контролю, передбачає позбавлення студента подальшого права здавати матеріал і у нього виникає академічна заборгованість. За списування під час виконання окремих завдань, студенту знижується оцінка у відповідності до ступеня порушення академічної доброчесності. Документи з Академічної доброчесності викладені сайті університету <http://nuwm.edu.ua/sp/akademichna-dobrochesnisti>.

Студенти повинні дотримуватися принципів та правил академічної доброчесності, сумлінно та самостійно (крім випадків, що санкціоновано передбачають групову роботу) виконувати навчальні та дослідницькі завдання, посилатися 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.

Принципи доброчесності у НУВГП та відповідність показникам забезпечення якості вищої освіти регламентовано НАЗЯВО та положеннями відділу якості освіти НУВГП.

Сайт НАЗЯВО: <https://naqa.gov.ua/>

Відділ якості освіти НУВГП: <https://nuwm.edu.ua/struktorni-pidrozdili/vyo>

ВИМОГИ ДО ВІДВІДУВАННЯ

Відвідування практичних занять здобувачами вищої освіти є обов'язковими. У разі відсутності на занятті через хворобу або мобільність студент зобов'язаний самостійно виконати завдання відповідно до методичних вказівок, розміщених на навчальній платформі Moodle.

Допускається у порядку, встановленому НУВГП, вільне відвідування студентами навчальних занять відповідно до Положення про індивідуальний графік навчання студентів денної форми навчання <http://ep3.nuwm.edu.ua/6226/>

Консультування з навчальної дисципліни відбувається згідно графіку консультацій як в класичній формі, так і в онлайн форматі (наприклад через GoogleMeet).

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

Лектор Кріль В.В., PhD, доцент

Автор
Старший викладач

Віта КРОЛЬ

Затверджено

Проректор з науково-педагогічної та
навчальної роботи

Валерій СОРОКА



документ підписаний КЕП
Номер документа СИЛ №374
Підписувач Сорока Валерій Степанович
Підписувач (дані КЕП):
Сертифікат 3FAA9288358EC003040000009B6C3700C8C2C100