

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

ЗАТВЕРДЖУЮ
В.М. Гельман
декана економічного факультету
В.М. Гельман
«30» серпня 2024 року



СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ СИСТЕМ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

підготовки магістрів
денної форми здобуття освіти
освітньо-професійна програма «Економічна кібернетика»
спеціальності 051 «Економіка»
галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

ВИКЛАДАЧ: Гельман Валентина Миколаївна, доктор економічних наук, доцент,
професор кафедри управління персоналом і маркетингу

Обговорено та ухвалено
на засіданні кафедри управління персоналом
і маркетингу

Протокол № 1 від "29" серпня 2024 р.
Завідувач кафедри _____

М.М. Іванов

Погоджено
Гарант освітньо-професійної програми
_____ І.В. Козін

2024 рік



Зв'язок з викладачем (викладачами):

E-mail: karollinza@gmail.com

Сезн ЗНУ повідомлення: <https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=12600>

Телефон: (061)228-76-25 (кафедра).

Інші засоби зв'язку: Viber, Telegram, E-mail – за вибором викладача.

Кафедра: кафедра управління персоналом і маркетингу, просп. Соборний, 74 (V корп., к. 218-А)

1. Опис навчальної дисципліни

Дисципліна «Соціально-економічна ефективність систем управління персоналом» як обов'язкова компонента освітньо-професійної програми «Економічна кібернетика», спрямована на формування у студентів загальних та спеціальних компетентностей.

Метою викладання навчальної дисципліни «Соціально-економічна ефективність систем управління персоналом» є вивчення сутності, принципів та методів оцінки процесів управління персоналом з точки зору соціально-економічної ефективності.

Основними завданнями вивчення дисципліни «Соціально-економічна ефективність систем управління персоналом» є набуття теоретичних знань та практичних навичок щодо розкриття економічної природи діяльності з управління персоналом; формування у здобувачів вищої освіти уявлень про можливості та засоби оцінки економічної та соціальної ефективності управління персоналом в сучасній організації; забезпечення стійких навичок збору необхідної для оцінки інформації та формування відповідного зворотного зв'язку за результатами оцінки; вміння оцінювати кадровий потенціал, інтелектуальний капітал персоналу та організації загалом; вміння визначати напрями та формулювати завдання щодо розвитку системи управління персоналом, використовувати методи підвищення ефективності управління персоналом.

Курс «Соціально-економічна ефективність систем управління персоналом» ґрунтується на знаннях, отриманих під час вивчення економічних дисциплін ступеня вищої освіти бакалавр та освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліст, а також поглиблює їх. Для студентів освітнього ступеня магістр він належить до циклу дисциплін професійної підготовки спеціальності та вивчається паралельно із дисциплінами «Ділові переговори та етика бізнесу», «Інформаційне управління підтримки прийняття рішень в економіці». Згідно структурно-логічної схеми підготовки здобувачів вищої освіти пререквізитами дисципліни «Соціально-економічна ефективність систем управління персоналом» є дисципліни «Сучасні тенденції глобалізації», «Теорія і практика кадрової політики держави і організацій», постреквізитами дисципліни є вибіркові освітні компоненти.

Паспорт навчальної дисципліни

Нормативні показники	денна форма здобуття освіти
1	2
Статус дисципліни	Обов'язкова
Семестр	2-й
Кількість кредитів ECTS	4
Кількість годин	120
Лекційні заняття	24 год.
Практичні заняття	12 год.
Самостійна робота	84 год.
Консультації	Щопонеділка, 8:00 – 9:20. Просп. Соборний, 74, V корп. ЗНУ, к. 218-а або Zoot (Ідентифікатор конференції: 512 635 4544, Код: 1234)



Вид підсумкового семестрового контролю:	екзамен
Посилання на електронний курс у СЕЗН ЗНУ (платформа Moodle)	https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=12600

2. Методи досягнення запланованих освітньою програмою компетентностей і результатів навчання

Компетентності/ результати навчання	Методи навчання	Форми і методи оцінювання
1	2	3
<p>Загальні компетентності ЗК 05. Здатність працювати в команді. ЗК 07. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).</p> <p>Спеціальні компетентності СК 03. Здатність збирати, аналізувати та обробляти статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, які необхідні для розв'язання комплексних економічних проблем, робити на їх основі обґрунтовані висновки.. СК 06 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. СК 08. Здатність оцінювати можливі ризики, соціально-економічні наслідки управлінських рішень. СК 09. Здатність застосовувати науковий підхід до формування та виконання ефективних проектів у соціально-економічній сфері. СК 11. Здатність планувати і розробляти проекти у сфері економіки, здійснювати її інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення.</p> <p>Програмні результати навчання ПРН 02. Розробляти, обґрунтовувати і приймати ефективні рішення з питань розвитку соціально-економічних систем та управління суб'єктами економічної діяльності. ПРН 06. Оцінювати результати власної роботи, демонструвати лідерські навички та уміння управляти персоналом і працювати в команді. ПРН 07. Обирати ефективні методи управління економічною діяльністю,</p>	<p>Репродуктивні методи, пояснювально-ілюстративний метод, метод проблемного викладу, методи інтерактивного навчання, частково-пошуковий, практична робота.</p>	<p>Оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти здійснюється за накопичувальною 100-бальною шкалою, національною шкалою і шкалою ECTS. Методи оцінювання: експрес опитування, самостійна робота, практичні завдання, тестова перевірка, розробка презентацій. Поточний контроль проводиться у формі усного опитування або письмового контролю на практичних заняттях, виступів студентів при обговоренні питань на практичних заняттях, а також у формі комп'ютерного тестування. Контрольні заходи включають контроль успішності студентів, який здійснюється для перевірки рівня засвоєння навчального матеріалу в кінці кожного змістового модуля, індивідуальне дослідницьке завдання. Ще однією формою контрольного заходу є підсумковий контроль, тобто семестровий екзамен, за допомогою тестування.</p>



обґрунтовувати пропоновані рішення на основі релевантних даних та наукових і прикладних досліджень. ПРН 12 Оцінювати можливі ризики, соціально-економічні наслідки управлінських рішень.		
---	--	--

3. Зміст навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Система управління персоналом як важлива складова ефективного функціонування підприємства

Тема 1. Ресурсні основи ефективності діяльності підприємства та його кадрове забезпечення. Ресурсні основи ефективності діяльності підприємства та цілепокладання. Кадрове забезпечення діяльності підприємства. Значущість роботи з персоналом в діяльності підприємств.

Тема 2. Управління персоналом підприємства через призму ефективності. Управління персоналом як підсистема підприємства. Механізм забезпечення ефективності управління персоналом та його елементи. Функціонально-структурний підхід щодо забезпечення ефективності управління кадровим ресурсом підприємства. Концептуальні детермінанти забезпечення ефективності управління персоналом підприємств.

Тема 3. Система управління персоналом: принципи, методи, елементи. Система управління персоналом: поняття, принципи та методи. Елементи системи управління персоналом. Цілі та завдання системи управління персоналом. Процес побудови організаційної структури управління персоналом.

Тема 4. Аналіз ефективності системи управління персоналом. Побудова ефективної системи управління персоналом. Характеристика методів аналізу системи управління персоналом. Аудит персоналу як метод визначення ефективності системи ухвалення управлінських рішень і контроль ефективності системи управління персоналом.

Змістовий модуль 2. Соціально-економічна ефективність системи управління персоналом організації

Тема 5. Особливості управління персоналом на різних стадіях розвитку підприємства і етапах життя підприємства в бізнесі. Типи компаній залежно від циклу життєвого розвитку та основні задачі управління персоналом. Ухвалення кадрових рішень в умовах організаційних змін: адаптація HR-систем до умов злиття чи поглинання підприємницьких структур.

Тема 6. Продуктивна трудова поведінка в системі управління персоналом підприємства. Зв'язок між трудовою поведінкою, ефективністю та цілями підприємства. Схема мотивації трудової поведінки персоналу підприємства. Вплив внутрішньої мотивації та інноваційного трудової поведінки на ефективність роботи. Рівні ефективності праці при загальній оцінці працівників на основі аналізу праці.

Тема 7. Підходи до визначення критеріїв ефективності управління персоналом підприємства. Підходи до оцінки ефективності управління персоналом. Методи оцінки ефективності управління персоналом. Рівні оцінки ефективності управління персоналом. Автоматизація HR-процесів.

Тема 8. Економічна та соціальна ефективність системи управління персоналом організації. Економічна ефективність системи менеджменту персоналу: визначення, критерії та показники оцінки. Соціальна ефективність системи менеджменту персоналу: визначення, критерії та показники оцінки. Фактори, що впливають на ставлення співробітників до роботи.



Змістовий модуль 3. Оцінка кадрового, трудового потенціалів та інтелектуального капіталу персоналу підприємства

Тема 9. Ефективність діяльності HR-служби підприємства. Кадрова служба як важливий структурний підрозділ системи управління. Основні завдання та функції служби управління персоналом. Чисельність персоналу кадрової служби. Методи оцінки та підвищення ефективності роботи HR-служби.

Тема 10. Економічна оцінка трудового потенціалу підприємства. Поняття трудового та кадрового потенціалу працівника, людського та інтелектуального капіталу. Компоненти трудового потенціалу. Методи оцінки трудового потенціалу. Інтегральна оцінка трудового потенціалу.

Тема 11. Оцінка кадрового потенціалу та інтелектуального капіталу персоналу підприємства. Характеристики інтелектуального капіталу та методи його виміру. Оцінка кадрового потенціалу.

Тема 12. Ділова оцінка персоналу та методи підвищення ефективності управління персоналом. Мета та етапи здійснення ділової оцінки працівника. Методи ділової оцінки персоналу. Модель компетенцій HR. Використання тайм-менеджменту для підвищення ефективності управління персоналом. Психологічні умови підвищення ефективності управління персоналом в умовах війни. Розробка стратегії управління персоналом.

4. Структура навчальної дисципліни

Вид заняття /роботи	Назва теми	Кількість годин	Згідно з розкладом
1	2	3	5
Лекція	Тема 1. Ресурсні основи ефективності діяльності підприємства та його кадрове забезпечення. 1. Ресурсні основи ефективності діяльності підприємства та цілепокладання. 2. Кадрове забезпечення діяльності підприємства.	2	щотижня/ тиждень 1
Самостійна робота	3. Значущість роботи з персоналом в діяльності підприємств. Завдання для виконання: опрацювати тему та підготувати конспект	5	
Лекція	Тема 2. Управління персоналом підприємства через призму ефективності. 1. Управління персоналом як підсистема підприємства. 2. Механізм забезпечення ефективності управління персоналом та його елементи. 3. Функціонально-структурний підхід щодо забезпечення ефективності управління кадровим ресурсом підприємства.	2	щотижня/ тиждень 2
Самостійна робота	4. Концептуальні детермінанти забезпечення ефективності управління персоналом підприємств. Завдання для виконання: опрацювати тему та підготувати конспект	3	
Практичне заняття	Тема 2. Управління персоналом підприємства через призму ефективності. 1. Управління персоналом як підсистема підприємства. 2. Механізм забезпечення ефективності управління персоналом та його елементи. 3. Функціонально-структурний підхід щодо забезпечення ефективності управління кадровим ресурсом підприємства.	2	1 раз на 2 тижні /тиждень 2



	<i>підготувати конспект</i>		
Практичне заняття	<p>Тема 6. Продуктивна трудова поведінка в системі управління персоналом підприємства.</p> <p>1. Зв'язок між трудовою поведінкою, ефективністю та цілями підприємства.</p> <p>2. Схема мотивації трудової поведінки персоналу підприємства.</p> <p>3. Вплив внутрішньої мотивації та інноваційного трудової поведінки на ефективність роботи.</p> <p>4. Рівні ефективності праці при загальній оцінці працівників на основі аналізу праці.</p> <p><i>Завдання для виконання: ділова гра</i></p>	2	<i>1 раз на 2 тижні /тиждень 6</i>
Лекція	<p>Тема 7. Підходи до визначення критеріїв ефективності управління персоналом підприємства.</p> <p>1. Підходи до оцінки ефективності управління персоналом.</p> <p>2. Методи оцінки ефективності управління персоналом.</p> <p>3. Рівні оцінки ефективності управління персоналом.</p> <p>4. Автоматизація HR-процесів.</p> <p><i>Завдання для виконання: опрацювати тему та підготувати конспект</i></p>	2	<i>щотижня/тиждень 7</i>
Самостійна робота		5	
Лекція	<p>Тема 8. Економічна та соціальна ефективність системи управління персоналом організації</p>	2	<i>щотижня/тиждень 8</i>
Самостійна робота	<p>Тема 8. Економічна та соціальна ефективність системи управління персоналом організації.</p> <p>1. Економічна ефективність системи менеджменту персоналу: визначення, критерії та показники оцінки.</p> <p>2. Соціальна ефективність системи менеджменту персоналу: визначення, критерії та показники оцінки.</p> <p>3. Фактори, що впливають на ставлення співробітників до роботи.</p> <p><i>Завдання для виконання: опрацювати тему та підготувати конспект</i></p>	5	
Практичне заняття	<p>Тема 8. Продуктивна трудова поведінка в системі управління персоналом підприємства.</p> <p>1. Зв'язок між трудовою поведінкою, ефективністю та цілями підприємства.</p> <p>2. Схема мотивації трудової поведінки персоналу підприємства.</p> <p>3. Вплив внутрішньої мотивації та інноваційного трудової поведінки на ефективність роботи.</p> <p>4. Рівні ефективності праці при загальній оцінці працівників на основі аналізу праці.</p> <p><i>Завдання для виконання: тестування за ЗМ2</i></p>	2	<i>1 раз на 2 тижні /тиждень 8</i>
Лекція	<p>Тема 9. Ефективність діяльності HR-служби підприємства.</p> <p>1. Кадрова служба як важливий структурний підрозділ системи управління.</p> <p>2. Основні завдання та функції служби управління персоналом.</p> <p>3. Чисельність персоналу кадрової служби.</p> <p>4. Методи оцінки та підвищення ефективності роботи HR-служби.</p> <p><i>Завдання для виконання: опрацювати тему та підготувати конспект</i></p>	2	<i>щотижня/тиждень 9</i>
Самостійна робота		5	



Лекція	Тема 10. Оцінка кадрового потенціалу та інтелектуального капіталу персоналу підприємства. 1. Поняття трудового та кадрового потенціалу працівника, людського та інтелектуального капіталу. 2. Характеристики інтелектуального капіталу та методи його виміру.	2	щотижня/ тиждень 10
Самостійна робота	3. Оцінка кадрового потенціалу. Завдання для виконання: <i>опрацювати тему та підготувати конспект</i>	3	
Практичне заняття	Тема 10. Економічна оцінка трудового потенціалу підприємства. 1. Поняття трудового та кадрового потенціалу працівника, людського та інтелектуального капіталу. 2. Компоненти трудового потенціалу. 3. Методи оцінки трудового потенціалу. 4. Інтегральна оцінка трудового потенціалу. Завдання для виконання: <i>розрахункова задача</i>	2	1 раз на 2 тижні /тиждень 10
Лекція	Тема 11. Оцінка кадрового потенціалу та інтелектуального капіталу персоналу підприємства. 1. Характеристики інтелектуального капіталу та методи його виміру.	2	щотижня/ тиждень 11
Самостійна робота	2. Оцінка кадрового потенціалу. Завдання для виконання: <i>опрацювати тему та підготувати конспект</i>	5	
Лекція	Тема 12. Ділова оцінка персоналу та методи підвищення ефективності управління персоналом	2	щотижня/ тиждень 12
Самостійна робота	Тема 12. Ділова оцінка персоналу та методи підвищення ефективності управління персоналом. 1. Мета та етапи здійснення ділової оцінки працівника. 2. Методи ділової оцінки персоналу. 3. Модель компетенцій HR. 4. Використання тайм-менеджменту для підвищення ефективності управління персоналом. 5. Психологічні умови підвищення ефективності управління персоналом в умовах війни. 6. Розробка стратегії управління персоналом. Завдання для виконання: <i>опрацювати тему та підготувати конспект, виконати практичні завдання</i>	5	
Практичне заняття	Тема 12. Ділова оцінка персоналу та методи підвищення ефективності управління персоналом. 1. Мета та етапи здійснення ділової оцінки працівника. 2. Методи ділової оцінки персоналу. 3. Модель компетенцій HR. 4. Використання тайм-менеджменту для підвищення ефективності управління персоналом. 5. Психологічні умови підвищення ефективності управління персоналом в умовах війни. 6. Розробка стратегії управління персоналом. Завдання для виконання: <i>тестування за ЗМЗ</i>	2	1 раз на 2 тижні /тиждень 12



5. Види і зміст контрольних заходів

Вид заняття/ роботи	Вид контрольного заходу	Зміст контрольного заходу*	Критерії оцінювання та термін виконання*	Усього балів
1	2	3	4	5
Поточний контроль				
Практичне заняття №1	усне експрес- опитування за темою №2, бесіда з елементами дискусії	опрацювати тему №1, №2 та підготувати конспект	Правильна відповідь студента на одне теоретичне питання оцінюється в 2,5 бали. 2й тиждень	2,5
	ситуаційний аналіз	опрацювати тему №2 та виконати практичне завдання	Оцінювання практичного завдання: - 5 балів (максимальна оцінка): студент правильно та у повному обсязі виконав завдання, зробив висновки; - 4 бали: студент виконав завдання не в повному обсязі з незначними помилками, зробив висновки; - 2-3 бали: студент виконав завдання не в повному обсязі із значними помилками, зробив висновки; - 1 бал: студент не виконав завдання, але зробив спробу зробити висновки; - 0 балів: студент не виконав завдання 2й тиждень	5
Практичне заняття №2	усне експрес- опитування за темою №4, бесіда з елементами дискусії	опрацювати теми №3, №4 та підготувати конспект	Правильна відповідь студента на одне теоретичне питання оцінюється в 2,5 бали. 4й тиждень	2,5
	Тестування на Платформі Moodle за ЗМ1	опрацювати теми №1, №2, №3, №4 (навчальний матеріал за ЗМ1)	Тестове завдання складається з 10 тестових питань. Тестове питання містить 4 відповіді, одна з яких є правильною. За правильну відповідь на одне питання студент отримує 1 бал. 4й тиждень	10
Практичне заняття №3	усне опитування за темою №6, дебати	опрацювати теми №5, №6 та підготувати конспект	Правильна відповідь студента на одне теоретичне питання оцінюється в 2,5 бали. 6й тиждень	2,5



	ділова гра, групова робота	опрацювати тему №6 та виконати практичне завдання	Оцінювання практичного завдання: - 5 балів (максимальна оцінка): студент правильно та у повному обсязі виконав завдання, зробив висновки; - 4 бали: студент виконав завдання не в повному обсязі з незначними помилками, зробив висновки; - 2-3 бали: студент виконав завдання не в повному обсязі із значними помилками, зробив висновки; - 1 бал: студент не виконав завдання, але зробив спробу зробити висновки; - 0 балів: студент не виконав завдання 6й тиждень	5
Практичне заняття №4	усне опитування за темою №8, бесіда з елементами дискусії	опрацювати теми №7, №8 та підготувати конспект	Правильна відповідь студента на одне теоретичне питання оцінюється в 2,5 бали. 8й тиждень	2,5
	Тестування на Платформі Moodle за 3М2	опрацювати теми №5, №6, №7, №8 (навчальний матеріал за 3М2)	Тестове завдання складається з 10 тестових питань. Тестове питання містить 4 відповіді, одна з яких є правильною. За правильну відповідь на одне питання студент отримує 1 бал. 8й тиждень	10
Практичне заняття №5	усне опитування за темою №10, бесіда з елементами дискусії	опрацювати теми №9, №10 та підготувати конспект	Правильна відповідь студента на одне теоретичне питання оцінюється в 2,5 бали. 10й тиждень	2,5
	розрахункова робота	опрацювати тему №10 та виконати практичне завдання	Оцінювання практичного завдання: - 5 балів (максимальна оцінка): студент правильно та у повному обсязі виконав завдання, зробив висновки; - 4 бали: студент виконав завдання не в повному обсязі з незначними помилками, зробив висновки; - 2-3 бали: студент виконав завдання не в повному обсязі із значними помилками, зробив висновки; - 1 бал: студент не виконав завдання, але зробив спробу зробити висновки; - 0 балів: студент не виконав завдання 10й тиждень	5
Практичне заняття №6	усне опитування за темою №12, бесіда з елементами дискусії	опрацювати тему №12 та підготувати конспект	Правильна відповідь студента на одне теоретичне питання оцінюється в 2,5 бали. 12й тиждень	2,5



	Тестування на Платформі Moodle за ЗМЗ	опрацювати теми №9, №10, №11, №12 (навчальний матеріал за ЗМЗ)	Тестове завдання складається з 10 тестових питань. Тестове питання містить 4 відповіді, одна з яких є правильною. За правильну відповідь на одне питання студент отримує 1 бал. 12й тиждень	10
Усього за поточний контроль	12			60
Підсумковий контроль				
Індивідуальне дослідницьке завдання	Презентація та захист роботи	Індивідуальне дослідницьке завдання (ІДЗ) виконується у вигляді аналітичного дослідження відповідно до форм (на вибір): виконання ІДЗ та його презентація із заданої теми курсу http://surl.li/kygxf ; або завдання направлене на розвиток наукового мислення та ініціативи: проведення власних досліджень щодо підвищення ефективності систем управління персоналом у вигляді написання статей/ участі у наукових конференціях.	Максимальна оцінка, яку студент може отримати за виконання ІДЗ, становить 20 балів. Критерії оцінювання ІДЗ за складовими: 3 бали – чітке формулювання цілі, завдань, об'єкту та предмету дослідження, формулювання методики дослідження; 5 балів – опис результатів дослідження; 4 бали – наявність розроблених рекомендацій; 1 бал – актуальність списку використаних літературних джерел 2 бали – відповідність вимогам оформлення роботи; 5 балів – зрозумілість та наочність підготовленої презентації (наявність інфографіки тощо), обґрунтованість відповідей на додаткові запитання. 12й тиждень	20
Екзамен	Теоретичне завдання	Питання для підготовки до підсумкового контролю викладено у СЕЗН Moodle ЗНУ: URL : http://surl.li/kygxf	Максимальна оцінка, яку студент може отримати за екзамен складає 20 балів. Екзамен (у разі дистанційної форми навчання) проходить у вигляді тестування з 17 тестових завдань теоретико-практичного спрямування у системі СЕЗН Moodle ЗНУ*: 14 запитань теоретичного спрямування, кожне з яких оцінюється в 1 бал, та 3 запитання практичного спрямування, кожне з яких оцінюється в 2 бали. Кожне тестове питання містить 4 відповіді, одна з яких є правильною. 14й/15й тиждень	14
	Практичне завдання			6
Усього за підсумковий контроль	3			40

* Екзамен (у разі очної форми навчання) складається з двох частин: теоретичної – містить 2 теоретичних питання, кожне з яких оцінюється у 7 балів (максимальна оцінка 14 балів) та практичної – розв'язок ситуаційного завдання або типової задачі, які було розглянуто на практичних заняттях (максимальна оцінка 6 балів).



13. Гельман В. М. Підвищення ефективності системи управління кадровим ресурсом підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету: науковий журнал. Економічні науки*. 2020. № 4. Т. 2(284). С.180-185.

14. Гельман В. М. Проблеми та особливості забезпечення кадровим ресурсом підприємств в сучасних економічних умовах. *Вісник Хмельницького національного університету: науковий журнал. Економічні науки*. 2020. № 1(278). С. 283-288.

15. Дашенко Н. М. Соціально відповідальне управління персоналом підприємства в умовах цифровізації економіки. *Бізнес Інформ*. 2020. Вип. 4. С. 424-432. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2020_4_54 (дата звернення: 23.08.2024).

16. Дуляба Н. І., Озарчук К. С. Особливості формування системи управління персоналом підприємств у сучасних умовах. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 39. С. 165-170. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ifrctr_2020_39_29 (дата звернення: 23.08.2024).

17. Гельман В. М., Міхайлуца М. К. Кадрова політика в умовах пандемії. *Виклики та перспективи розвитку нової економіки на світовому, державному та регіональному рівнях* : зб. матеріалів XVI Міжнар. наук.-практ. конф. / за ред. А. В. Череп. Запоріжжя : ФОП Мокшанов В. В., 2021. С. 74-76.

18. Гельман В., Бехтер Л., Тоболкін В. Особливості впровадження моніторингу персоналу на сучасних підприємствах. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2023. №6 (324). С. 461-466. URL: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/?p=21776> (дата звернення: 23.08.2024).

19. Гельман В. М., Ветрова Д. В. Завдання системи управління персоналом. *Управління соціально-економічним розвитком регіонів і держави* : матеріали XVII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, ЗНУ, 21 квітня 2023 р.)/ за ред. А. В. Череп. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2023. С.41-42.

20. Гельман В. М., Борисенко Є. О., Костенко Є. О. Оцінка персоналу як складова управління персоналом. *Управління соціально-економічним розвитком регіонів і держави: збірник матеріалів XVII Міжнародної науково-практичної конференції (20-21 квітня 2023 р.)/ за ред. А. В. Череп. Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2023. С. 87-88.*

21. Гельман В., Губарев Я., Рехлицька О. Мотивація персоналу як фактор підвищення організаційної ефективності. *Європейський досвід управління персоналом та перспективи його імплементації в Україні*: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (9 березня 2024 р.)/ за ред. А. В. Череп. Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2024. С. 185-189.

22. Гельман В., Череп О., Бехтер Л. Підвищення ефективності моніторингу персоналу на основі використання програмного забезпечення. *Вісник Хмельницького національного університету: науковий журнал. Економічні науки*. 2024. № 1 (326). С. 434-438. URL: <https://heraldes.khmnmu.edu.ua/index.php/heraldes/article/view/159> (дата звернення: 23.08.2024).

Інформаційні ресурси

1. Щомісячний спеціалізований журнал «Кадровик-01» : офіційний сайт. URL: <https://ekadrovik.expertus.com.ua/>

2. HR Newsletter «SHRM»: official site. URL : <https://ekadrovik.expertus.com.ua/>



7. Регуляції і політики курсу

Відвідування занять. Регуляція пропусків.

Курс передбачає обов'язкове відвідування лекційних та практичних занять. Студенти, які за певних обставин не можуть відвідувати практичні заняття регулярно, мусять впродовж тижня узгодити із викладачем графік індивідуального відпрацювання пропущених занять.

Студенти, які станом на початок екзаменаційної сесії мають понад 70% пропущених лекцій, до заліку не допускаються.

Політика академічної доброчесності

Кожний студент зобов'язаний дотримуватися принципів академічної доброчесності. Студентам дозволяється використовувати вторинну інформацію, висвітлювати раніше опубліковані статті, результати досліджень тощо, але необхідно зазначити посилання на джерело.

Якщо студент бажає представити свої дослідження як матеріал для конференції або статті – плагіат не допускається! Використання будь-якої інформації (текст, фото, ілюстрації тощо) мають бути правильно процитовані з посиланням на автора! Якщо ви не впевнені, що таке плагіат, фабрикація, фальсифікація, порадьтеся з викладачем.

Використання комп'ютерів/телефонів на занятті

Під час лекційних занять телефони та інші персональні гаджети не вилучаються, але необхідно їх перевести у беззвучний режим.

Комунікація

Базовою платформою для комунікації викладача зі студентами є Moodle. У окремих випадках викладач надає Viber або електронну пошту.

Визнання результатів неформальної/інформальної освіти

Право на визнання результатів навчання у неформальній та/або інформальній освіті поширюється на здобувачів вищої освіти усіх рівнів вищої освіти

Університету.

https://sites.znu.edu.ua/navchalnyj_viddil/normatyvna_basa/polozhennya_znu_pro_poryadok_viznannya_rezul_tat_v_navchannya.pdf

За наявності сертифікату (свідоцтва, програми тощо) про проходження онлайн-курсу, тренінгу, вебінару, курсу підвищення кваліфікації та ін. з тематики (однієї з тем, змістового модуля) навчальної дисципліни залежно від кількості прослуханих годин (здобутих кредитів) здобувачу може бути нараховано до 35 балів. Дотичність тематики, відповідність досягнутих результатів навчання та кількість додаткових балів визначається викладачем. Документи, що підтверджують участь здобувача у відповідних заходах, мають бути подані викладачу до початку сесії.



ДОДАТКОВА ІНФОРМАЦІЯ

ГРАФІК ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ 2024-2025 н. р. доступний за адресою: <https://tinyurl.com/yckze4jd>.

НАВЧАЛЬНИЙ ПРОЦЕС ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ. Перевірка набутих студентами знань, навичок та вмій (атестації, заліки, іспити та інші форми контролю) є невід'ємною складовою системи забезпечення якості освіти і проводиться відповідно до Положення про організацію та методику проведення поточного та підсумкового семестрового контролю навчання студентів ЗНУ: <https://tinyurl.com/y9tve4lk>.

ПОВТОРНЕ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІН, ВІДРАХУВАННЯ. Наявність академічної заборгованості до 6 навчальних дисциплін (в тому числі проходження практики чи виконання курсової роботи) за результатами однієї екзаменаційної сесії є підставою для надання студенту права на повторне вивчення зазначених навчальних дисциплін. Порядок повторного вивчення визначається Положенням про порядок повторного вивчення навчальних дисциплін та повторного навчання у ЗНУ: <https://tinyurl.com/y9pkmmp5>. Підстави та процедури відрахування студентів, у тому числі за невиконання навчального плану, регламентуються Положенням про порядок переведення, відрахування та поновлення студентів у ЗНУ: <https://tinyurl.com/ycds571a>.

ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ. Порядок і процедури врегулювання конфліктів, пов'язаних із корупційними діями, зіткненням інтересів, різними формами дискримінації, сексуальними домаганнями, міжособистісними стосунками та іншими ситуаціями, що можуть виникнути під час навчання, регламентуються Положенням про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у ЗНУ: <https://tinyurl.com/57wha734>. Конфліктні ситуації, що виникають у сфері стипендіального забезпечення здобувачів вищої освіти, вирішуються стипендіальними комісіями факультетів, коледжів та університету в межах їх повноважень, відповідно до: Положення про порядок призначення і виплати академічних стипендій у ЗНУ: <https://tinyurl.com/yd6bq6p9>; Положення про призначення та виплату соціальних стипендій у ЗНУ: <https://tinyurl.com/y9r5dpwh>.

ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА. Телефон довіри практичного психолога **Марті Ірини Вадимівни** (061) 228-15-84, (099) 253-78-73 (щоденно з 9 до 21).

УПОВНОВАЖЕНА ОСОБА З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ ТА ВИЯВЛЕННЯ КОРУПЦІЇ
Запорізького національного університету: **Банак Віктор Аркадійович**
Електронна адреса: [y_banakh@znu.edu.ua](mailto:banakh@znu.edu.ua)
Гаряча лінія: тел. (061) 227-12-76, факс 227-12-88

РІВНІ МОЖЛИВОСТІ ТА ІНКЛЮЗИВНЕ ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ. Центральні входи усіх навчальних корпусів ЗНУ обладнані пандусами для забезпечення доступу осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення. Допомога для здійснення входу у разі потреби надається черговими охоронцями навчальних корпусів. Якщо вам потрібна спеціалізована допомога, будь ласка, зателефонуйте (061) 228-75-11 (начальник охорони). Порядок супроводу (надання допомоги) осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення у ЗНУ: <https://tinyurl.com/ydhcsagx>.



РЕСУРСИ ДЛЯ НАВЧАННЯ

НАУКОВА БІБЛІОТЕКА: <http://library.znu.edu.ua>. Графік роботи абонементів: понеділок-п'ятниця з 08.00 до 16.00; вихідні дні: субота і неділя.

СИСТЕМА ЕЛЕКТРОННОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАВЧАННЯ (MOODLE):
<https://moodle.znu.edu.ua>

Якщо забули пароль/логін, направте листа з темою «Забув пароль/логін» за адресою: moodle.znu@znu.edu.ua.

У листі вкажіть: прізвище, ім'я, по-батькові українською мовою; шифр групи; електронну адресу.

Якщо ви вказували електронну адресу в профілі системи Moodle ЗНУ, то використовуйте посилання для відновлення паролю <https://moodle.znu.edu.ua/mod/page/view.php?id=133015>.

ЦЕНТР ІНТЕНСИВНОГО ВИВЧЕННЯ ІНОЗЕМНИХ МОВ: <http://sites.znu.edu.ua/child-advance/>

ЦЕНТР НІМЕЦЬКОЇ МОВИ, ПАРТНЕР ГЕТЕ-ІНСТИТУТУ:
<https://www.znu.edu.ua/ukr/edu/ocznu/nim>

ШКОЛА КОНФУЦІЯ (ВИВЧЕННЯ КИТАЙСЬКОЇ МОВИ):
<http://sites.znu.edu.ua/confucius>