

ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ

Навчально-науковий інститут денної освіти
Кафедра управління персоналом, економіки праці та економічної теорії

СИЛАБУС

навчальної дисципліни

«Технології управління персоналом»

на 2023-2024 навчальний рік

Курс та семестр вивчення	2 курс, 1 семестр
Освітня програма/спеціалізація	«Управління персоналом та економіка праці»
Спеціальність	051 Економіка
Галузь знань	05 «Суспільні та поведінкові науки»
Ступінь вищої освіти	магістр

ПІБ НПП, який веде дану дисципліну,
науковий ступінь і вчене звання,
посада

Тужилкіна Оксана Володимирівна
к. е. н., доцент

доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії

Контактний телефон	+38-095-639-94-10
Електронна адреса	tuzh2015@gmail.com
Розклад навчальних занять	http://schedule.puet.edu.ua/
Консультації	очна http://www.upep.puet.edu.ua/stud.php он-лайн: електронною поштою, пн-пт з 10.00-17.00
Сторінка дистанційного курсу	https://el.puet.edu.ua/

Опис навчальної дисципліни

Мета вивчення навчальної дисципліни	Сформувати у майбутніх фахівців сучасного управлінського мислення та системи теоретичних знань і практичних навичок щодо використання сучасних технологій в управлінні персоналом.
Тривалість	5 кредитів ЄКТС/150 годин (лекції - 20 год., практичні заняття - 40 год., самостійна робота студентів – 90 год)
Форми та методи навчання	Лекції та практичні заняття в аудиторії, самостійна робота поза розкладом
Система поточного та підсумкового контролю	Поточний контроль: відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; доповіді з презентаціями та їх обговорення; тестування; поточні модульні роботи Підсумковий контроль: екзамен
Базові знання	Наявність знань з організаційної поведінки, соціально-трудових відносин, управління персоналом, основ психології і мотивування працівників.
Мова викладання	Українська

Перелік компетентностей, які забезпечує дана навчальна дисципліна, програмні результати навчання

Програмні результати навчання	Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач
ПР 1. Формулювати, аналізувати та синтезувати рішення науково-практичних проблем. ПР 2. Розробляти, обґрунтовувати і приймати ефективні рішення з питань розвитку соціально-економічних систем та управління суб'єктами економічної діяльності. ПР 6 .Оцінювати результати власної роботи, Демонструвати лідерські навички та уміння управляти персоналом і працювати в команді. ПР 8. Збирати, обробляти та аналізувати статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, необхідні для вирішення	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). ЗК5. Здатність працювати в команді. ЗК6.Здатність розробляти та управляти проектами. ЗК7.Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів). ЗК8.Здатність проводити дослідження на відповідному рівні. СК3.Здатність збирати, аналізувати та обробляти статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, які

Програмні результати навчання	Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач
<p>комплексних економічних завдань.</p> <p>ПР 10. Застосовувати сучасні інформаційні технології та спеціалізоване програмне забезпечення у соціально-економічних дослідженнях та в управлінні соціально-економічними системами</p> <p>ПР 12. Обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання, враховуючи цілі, ресурси, обмеження та ризики.</p> <p>ПР 13. Оцінювати можливі ризики, соціально-економічні наслідки управлінських рішень.</p>	<p>необхідні для розв'язання комплексних економічних проблем, робити на їх основі обґрунтовані висновки.</p> <p>СК4. Здатність використовувати сучасні інформаційні технології, методи та прийоми дослідження економічних та соціальних процесів, адекватні встановленим потребам дослідження.</p> <p>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.</p> <p>СК7. Здатність обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання.</p> <p>СК8. Здатність оцінювати можливі ризики, соціально-економічні наслідки управлінських рішень.</p> <p>СК9. Здатність застосовувати науковий підхід до формування та виконання ефективних проєктів у соціально-економічній сфері.</p> <p>СК10. Здатність до розробки сценаріїв і стратегій розвитку соціально-економічних систем.</p>

Тематичний план навчальної дисципліни

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
Модуль 1. Методичні засади технологій управління персоналом. Технології пошуку та залучення кандидатів на вакантну посаду		
1. Методологічні засади технологій управління персоналом	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	Виконання самостійної роботи: Підготовка тез і презентації за темою: «Значення використання сучасних методичних підходів і процедур в управлінні персоналом».
2. Аналіз робіт і формування вимог до кандидатів на вакантну посаду	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	Виконання самостійної роботи: 1. Розробити та підготувати презентацію анкети чи опитувального листа для збирання інформації з метою аналізу певного виду робіт. 2. Розробити та підготувати презентацію кваліфікаційної карти та карти компетенцій для певної посади. 3. Розробити та підготувати презентацію посадової інструкції певної посади.
3. Пошук і залучення кандидатів на вакантну посаду. Технології збирання та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	Виконання самостійної роботи: 1. Дати порівняльну характеристику внутрішнього та зовнішнього джерел підбору персоналу. 2. Дати порівняльний аналіз активного й пасивного способів пошуку кандидатів на віртуальному ринку праці. 3. Розкрити особливості використання послуг служб зайнятості у пошуку і залученні необхідних кандидатів. 4. Охарактеризувати інформацію, яка може бути включена до тексту рекламного оголошення про вакантну посаду, виходячи з розроблених на попередньому занятті профілів посади. Підготувати презентацію за темами.

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
4. Технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	<p>Виконання самостійної роботи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Охарактеризувати чинники, від яких залежать структура, зміст і тривалість інтерв'ю. 2. Дати порівняльну характеристику основним видам інтерв'ю. 3. Дати порівняльну характеристику основним формам проведення інтерв'ю. 4. Дати порівняльну характеристику різних типів запитань, які можуть використовуватись під час інтерв'ю. 5. Сформулювати приклади запитань, які можна поставити кандидатам для визначення їхньої орієнтації на процес чи результат. Дати вірогідні варіанти відповідей кандидатів на запитання. 6. Розробити опитувальні листи для проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду, виходячи з розроблених на попередньому занятті профілів посади. Провести інтерв'ю з товаришем по групі. Зробити аналіз. 7. Скласти резюме. Зробити критичний аналіз резюме, складеного товаришем по групі. <p>Підготуйте презентацію виконаних завдань.</p>
5. Психологічні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду. Прийняття рішення про заповнення вакансії	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	<p>Виконання самостійної роботи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Дати порівняльну характеристику та призначення основних видів тестів. 2. Розробити алгоритм процедури прийняття рішення про заповнення вакансії. 3. Розробити алгоритм процедури відмови кандидатам у прийнятті на роботу. 4. Визначити структуру витрат на професійний відбір персоналу. 5. Скласти лист з відмовою кандидату після вивчення резюме. <p>Підготуйте презентацію виконаних завдань.</p>
Модуль 2. Технології використання персоналу і оцінювання працівників в управлінні персоналом		
6. Використання аутсорсингових послуг в управлінні персоналом	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	<p>Виконання самостійної роботи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Дати порівняльну характеристику внутрішнього і зовнішнього, часткового і повного аутсорсингу. 2. Навести основні етапи розроблення і реалізації аутсорсинг-проекту. 3. Охарактеризувати технологію обґрунтування економічної доцільності передавання на аутсорсинг окремих функцій. 4. Розробити алгоритм процедури прийняття організацією рішення щодо використання аутсорсингової технології. 5. Назвати категорії персоналу, для яких працевлаштування на умовах

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
		<p>лізингу є вигідним.</p> <p>6. Розкрити особливості змісту та порядку укладання трудових договорів із лізинговими працівниками.</p> <p>7. Розподілити обов'язки між провайдером і замовником лізингових послуг.</p> <p>8. Охарактеризувати технологію взаємодії лізингодавця та лізингоотримувача щодо задоволення тимчасової потреби у персоналі.</p> <p>Підготуйте презентацію виконаних завдань.</p>
7. Технології у галузі лізингу персоналу	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	<p>Виконання самостійної роботи:</p> <p>1. Визначити категорії персоналу, для яких працевлаштування на умовах лізингу є вигідним. Обґрунтувати.</p> <p>2. Розкрити особливості змісту та порядку укладання трудових договорів із лізинговими працівниками.</p> <p>3. Розподілити обов'язки між провайдером і замовником лізингових послуг.</p> <p>4. Охарактеризуйте технологію взаємодії лізингодавця та лізингоотримувача щодо задоволення тимчасової потреби у персоналі.</p> <p>Підготуйте презентацію виконаних завдань.</p>
8. Управління проектами з виведення персоналу зі штату підприємства	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	<p>Виконання самостійної роботи:</p> <p>1. Дати порівняльну характеристику технологій аутстафіngu та аутсорсингу.</p> <p>2. Розробити схему виведення персоналу зі штату організації.</p> <p>Підготуйте презентацію виконаних завдань.</p>
9. Технології комплексного оцінювання та процедури оцінювання персоналу	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	<p>Виконання самостійної роботи:</p> <p>1. Розробити класифікацію методів оцінювання працівників за декількома ознаками.</p> <p>2. Розробити процедуру визначення достовірності показників на конкретному прикладі.</p> <p>3. Розробити анкети для проведення експертного опитування.</p> <p>4. Підготувати аналіз методичні підходів до використання коефіцієнтних методів оброблення інформації, використання рейтингових методів у практиці оцінювання працівників, методів ранжування і парних порівнянь у практиці оцінювання працівників, методу критичних ситуацій в оцінюванні працівників.</p> <p>5. Підготувати до обговорення семінарському занятті критичну ситуацію для виявлення певних характеристик працівника.</p> <p>6. Розкрийте переваги й особливості</p>

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
		<p>використання поведінкових рейтингових шкал в оцінюванні.</p> <p>7. Визначте переваги та практичні аспекти застосування кваліметричного підходу для комплексного оцінювання працівників.</p> <p>8. Розробити алгоритм підсумкового комплексного оцінювання працівників.</p> <p>9. Розробити оцінювальну форму для комплексного оцінювання персоналу.</p> <p>10. Скласти перелік питань, які слід обговорити керівникові з підлеглим під час оцінювального інтерв'ю.</p> <p>Підготуйте презентацію виконаних завдань.</p>
10. Аутплейсмент	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	<p>Виконання самостійної роботи:</p> <p>1. Здійснити критичний огляд КЗПП з питання звільнення працівників.</p> <p>2. На підставі вивчення вітчизняного досвіду скласти перелік найбільш частих порушень трудового законодавства стосовно звільнення працівників.</p> <p>3. Підготувати доповідь з презентацією на тему: «Історія аутплейсменту».</p> <p>4. Підготувати доповідь на тему: «Практика застосування аутплейсменту за кордоном».</p> <p>5. Підготувати доповідь на тему: «Проблеми запровадження технології аутплейсменту в Україні».</p> <p>6. На підставі дослідження інформаційних джерел підготувати презентацію доповіді на тему: «Досвід організацій, які сприяють працевлаштуванню у певному регіоні / місті».</p> <p>7. Розробити алгоритм ведення ділових переговорів щодо сприяння працевлаштуванню звільнених працівників.</p> <p>8. Підготувати доповідь на тему: «Причини і наслідки надлишку трудових ресурсів на підприємстві».</p> <p>9. Написати есе на тему: «Соціальна роль технології аутплейсмент».</p> <p>10. Написати есе на тему: «HR-бренд підприємства і аутплейсмент».</p> <p>Підготувати тези і презентації виконаних завдань.</p>

Інформаційні джерела

Основні

1. HR-менеджмент: навч. посіб. / І. М. Сочинська-Сибірцева, А. О. Доренська, Т. В. Тушевська; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. 278 с.
2. Балабанова, Л. В. Управління персоналом: підручник для студ. вищ. навч. закл. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. Київ: Центр учбової літератури. 2019. 468 с.

3. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В. 2020. 466 с. <https://dglb.nubip.edu.ua/server/api/core/bitstreams/05afda44-2013-4604-a3e1-170512d20f33/content>
4. Баранова І.Ф., Бурдіна М.І., Маляр В.Г. Аналітика управління персоналом. Київ: Видавництво НПУ імені М.П. Драгоманова. 2020. 252 с.
5. Брич В., Борисяк О., Білоус Л., Галиш Н. Трансформація системи управління персоналом підприємств: монографія. Тернопіль: ВПЦ «Економічна думка». ТНЕУ, 2020. 212 с.
6. Гавриш О. А. Технології управління персоналом: монографія / О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань, І. М. Крейдич та ін. – К.: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. – 528 с.
7. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
8. Грабовська Т.Є., Завадська О.М. Аналітика персоналу: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2020. 246 с.
9. Довгань Л.Є., Ведута Л.Л., Мохонько Г.А. Технології управління людськими ресурсами: навч. посібник. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 512 с. URL: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/e986ede2-1cda-4984-87f0-f2d07c4e731a/content>
10. Новітні технології управління персоналом: навч. посіб. І. М. Сочинська-Сибірцева, О. В. Сторожук, А. О. Доренська. Кропивницький : ЦНТУ, 2023. 278 с. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/12269>
11. Пітер Сенге. П'ята дисципліна: Мистецтво та практика організації, котра самонавчається. MagneticOne Academy, 2018. 496 с.
12. Пластун О.І. Аналітика в управлінні персоналом: навчальний посібник. Рівне: Рівненський державний гуманітарний університет, 2020. 202 с.
13. Технології управління персоналом: навчальний посібник / С. О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2009. – 399 с.

Додаткові

1. Бей Г.В., Середа Г.В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. Економіка і організація управління. 2019. № 2(34). С. 93–101.
2. Гавриш, О. А., Скрипченко, Н. Б., Шаповал, О. В. (2019). HR-метрики в оцінці ефективності системи управління персоналом. Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія: Економіка, управління та адміністрування, (6), 29-36.
3. Дороніна О. А. Трансформація підходів до мотивування персоналу в умовах новітньої управлінської парадигми. Менеджмент та підприємництво: тренди розвитку. 2018. Вип. 3. С. 23-32. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mmnt_2018_3_5
4. Ковальчук, О. В., Трегубова, О. О. (2020). Використання HR-метрик у стратегічному управлінні персоналом. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка, (1), С. 45-51.
7. Рудакова С. Г., Данилевич Н. С., Щетініна Л. В., Касяненко Я. А. Digital HR – майбутнє кадрового адміністрування. Бізнес-Інформ №1. 2020. С. 265-270
8. Сибірцев В.В., Сочинська-Сибірцева І.М. Креативні технології адаптації персоналу в умовах форс-мажору. Центральноросійський науковий вісник. Економічні науки : зб. наук. пр. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. Вип. 8 (41). с.49-55. URL: [http://economics.kntu.kr.ua/archive/8\(41\)/41_Sybirsev.html](http://economics.kntu.kr.ua/archive/8(41)/41_Sybirsev.html)
9. Сочинська-Сибірцева І. М. Вдосконалення технології управління персоналом на машинобудівних підприємствах. Економічний вісник Донбасу. 2013. № 2 (32). с.229-232. URL:<http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/123321>
11. Сочинська-Сибірцева І.М. Упровадження компетентнісного підходу в систему оцінки державних службовців. Науково-виробничий журнал: Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво №4(121), 2021. с. 50- 55 <http://www.econom.stateandregions.zp.ua/archive?id=143>
12. Сочинська-Сибірцева І.М. Особливості кадрової безпеки в умовах форсмажору. Глобальна безпека та асиметричність світового господарства в умовах нестабільного розвитку економічних систем: матеріали науково-практичної інтернет-конференції (м. Кропивницький, 12 травня 2021 р.) / упоряд. І. М. Мищенко. Кропивницький : ЦНТУ, 2021. С. 148-153.
13. Сочинська-Сибірцева І.М. Сучасні трансформації HR-технологій. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Modern trends in the development of science and technology». Johannesburg, South Africa. 2023. https://drive.google.com/file/d/18_nT1wMrdO8g7IfRuych466atYIDYAxQ/view?pli=
14. Шаульська Л.В. Людські ресурси нової економіки: ключові компоненти та ефективність регулювання. Економіка і організація управління. 2018. №4(32). С.7-16.

15. Щьокіна Є. Ю., Задорожнюк Н. О., Білоусова І. А. Система управління талантами в сучасних організаціях. Інфраструктура ринку. 2020. Вип. 43. С. 347– 351. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ifrcr_2020_43_65
16. Як полегшити життя HR-ам: цифрова трансформація пошуку персоналу. URL: <https://prohr.rabota.ua/yak-polegshiti-zhittya-hr-am-tsfirova-transformatsiyaposhuku-personalu/>
17. Gavkalova Nataliia, Lola Yuliia, Prokopovych Svitlana, Sybirtsev Volodymyr, Diachek Vitalii. Neural Network Modeling of E-Government Development and the Socio-Economic Environment. International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE) ISSN: 2277-3878, Volume-8, Issue 3C, November 2019. (Scopus). URL: <https://www.ijrte.org/download/volume-8-issue-3c>
18. Manuti, A., & de Palma, P. D. (2017). How to Develop Digital HRM Practices in the Cognitive Technology Era: Evidences from a Case Study. Digital HR, 67–79. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-319-60210-3_5
19. Minchington Brett, Eremedia. «Employer Branding Best Practices You Need to Know» URL: <http://www.eremedia.com/ere/15-employer-branding-best-practices-you-need-to-know/>
20. Sochinska-Sybirtseva I. M. Management technology of personnel reliability in the context of staff security. Економіка і організація управління. Збірник наукових праць. Випуск №3 (23), 2016. с. 302-308.
21. Sotnikova, Y., Nazarova, G., Nazarov, N., & Bilokononko, H. (2021). Digital technologies in hr management. Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development, 42(4), 527–535. URL: <https://doi.org/10.15544/mts.2020.54>
22. Tomas Chamorro-Premuzic. The Talent Delusion: Why Data, Not Intuition, Is Key to Unlocking Human Potential, Little Brown Book. London, 2017. 304 p.
23. UN Competency Development - a Practical Guide. Office of Human Resource Management Department of Management United Nations. URL: <https://cupdf.com/document/united-nations-competency-development-apractical-guide.html?page=1>
24. United Nations. Competencies for Future. URL: https://careers.un.org/lbw/attachments/competencies_booklet_en.pdf
25. Waddill, D. (2020). Leading with Technology: Digital HR Strategy. SHRM Executive Network Blog. URL: <https://blog.shrm.org/executive/blogpost/Leading-withTechnology-Digital-HR-Strategy>

Програмне забезпечення навчальної дисципліни

1. Загальне програмне забезпечення, до якого входить пакет програмних продуктів Microsoft Office.
2. Спеціалізоване програмне забезпечення комп'ютерної підтримки освітнього процесу з навчальної дисципліни, яке включає перелік конкретних програмних продуктів – відсутнє.
3. Дистанційний курс «Технології управління персоналом», який розміщено у програмній оболонці Moodle на платформі Головного центру дистанційного навчання ПУЕТ (<https://el.puet.edu.ua/>).

Політика вивчення навчальної дисципліни та оцінювання

Політика оцінювання здобувачів вищої освіти. Завдання, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (75% від можливої максимальної кількості балів за вид діяльності). Перескладання модулів відбувається із дозволу провідного викладача за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний). Положення про організацію освітнього процесу <https://puet.edu.ua/wp-content/uploads/2023/06/polozhennya-proorganizacziyu-osvitnogo-proczesu.pdf>.

Положення про порядок та критерії оцінювання знань, вмінь та навичок здобувачів вищої освіти https://puet.edu.ua/wp-content/uploads/2023/07/polozh_por_kryt_ocinyuvannya.pdf.

Порядок ліквідації здобувачами вищої освіти академічної заборгованості <https://puet.edu.ua/wpcontent/uploads/2023/07/poryadok-likvidacziyi-zdobuvachamy-vyshhoyi-osvity-akademichnoyi-zaborgovanosti.pdf>.

Положення про повторне навчання https://puet.edu.ua/wp-content/uploads/2023/07/polozh_pro-povt-navch.pdf.

Політика щодо відвідування. Відвідування занять є обов'язковим компонентом. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, працевлаштування, стажування) навчання може відбуватись в он-лайн формі (Moodle) за погодженням із провідним викладачем.

Політика щодо академічної доброчесності. Студенти мають свідомо дотримуватися «Положення про академічну доброчесність»; списування під час виконання поточних модульних робіт та тестування заборонено (в т. ч. із використанням мобільних девайсів). Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише під час он-лайн тестування та підготовки практичних завдань в процесі заняття.

В ПУЕТ діють:

Кодекс честі студента https://puet.edu.ua/wp-content/uploads/2023/07/kodeks_chesti_studenta.pdf.

Положення про академічну доброчесність https://puet.edu.ua/wpcontent/uploads/2023/07/polozh_akadem_dobrocheshnist.pdf.

Положення про запобігання випадків академічного плагіату <https://puet.edu.ua/wpcontent/uploads/2023/07/polozhennya-pro-zapobigannyavypadkam-akademichnogo-plagiatu.pdf>.

Політика визнання результатів навчання визначена такими документами:

Положення про порядок перезарахування результатів навчання, здобутих в іноземних та вітчизняних закладах освіти https://puet.edu.ua/wp-content/uploads/2023/07/polozh_por_perezarah_rez_zvo.pdf.

Положення про академічну мобільність здобувачів вищої освіти https://puet.edu.ua/wp-content/uploads/2023/07/polozha_pro_akademichnu_mobilnist.pdf.

Положення про порядок визнання результатів навчання здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти <https://puet.edu.ua/wp-content/uploads/2023/07/polozhennya-pro-poryadok-vyznannya-rezultativ-navchannya-zdobutyh-shlyahom-neformalnoyi-ta-abo-informalnoyi-osvity.pdf>;

інфографіка (розділ Освіта/Організація освітнього процесу/Неформальна освіта) <https://puet.edu.ua/neformalna-osvita>.

Політика вирішення конфліктних ситуацій:

Положення про правила вирішення конфліктних ситуацій <https://puet.edu.ua/wp-content/uploads/2023/07/polozhennya-pro-pravyla-vyrishennya-konfliktnyh-sytuacziy-u-puet.pdf>.

Положення про апеляцію результатів підсумкового контролю у формі екзамену <https://puet.edu.ua/wp-content/uploads/2023/07/polozh-pro-apel-pidscontr.pdf>.

уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції <https://puet.edu.ua/zapobigannya-ta-protidiya-korupciyi>.

Політика підтримки учасників освітнього процесу:

Психологічна служба: <http://puet.edu.ua/psychologichna-pidtrymka-v-puet>.

Студентський омбудсмен (Уповноважений з прав студентів) ПУЕТ <http://puet.edu.ua/other-divisions/studentkyjombudsmen-upovnovazhenyj-z-prav-studentiv-puet>.

Уповноважений з прав корупції <https://puet.edu.ua/zapobigannya-ta-protidiya-korupciyi>.

Безпека освітнього середовища:

Інформація про безпечність освітнього середовища ПУЕТ наведена у вкладці «Безпека життєдіяльності» <http://puet.edu.ua/pro-puet/bezpeka-zhyttyvediyalnosti>.

Оцінювання

Підсумкова оцінка за вивчення навчальної дисципліни розраховується через поточне оцінювання

Види робіт	Максимальна кількість балів
Модуль 1 (теми 1-5): відвідування занять (3 балів); захист домашнього завдання (3 балів); обговорення матеріалу занять (3 бали); виконання навчальних завдань (3 балів); завдання самостійної роботи (3 балів); тестування (5 бали); поточна модульна робота (10 балів)	30
Модуль 2 (теми 6-10): відвідування занять (3 балів); захист домашнього завдання (3 балів); обговорення матеріалу занять (3 бали); виконання навчальних завдань (3 балів); завдання самостійної роботи (3 балів); тестування (5 бали); поточна модульна робота (10 балів)	30
Екзамен	40
Разом	100

Шкала оцінювання здобувачів вищої освіти за результатами вивчення навчальної дисципліни

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка за шкалою ЄКТС	Оцінка за національною шкалою
90-100	A	Відмінно
82-89	B	Дуже добре
74-81	C	Добре
64-73	D	Задовільно
60-63	E	Задовільно достатньо
35-59	FX	Незадовільно з можливістю повторного складання
0-34	F	Незадовільно з обов'язковим повторним вивченням навчальної дисципліни