## МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД

«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ, СОЦІОЛОГІЇ ТА ПСИХОЛОГІЇ

КАФЕДРА СОЦІОЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

**ЗАТВЕРДЖЕНО:**

Науково-методичною радою університету

Протокол № \_\_ від \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 р.

Голова НМР \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.М. Колот

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**«Оцінювання персоналу»**

|  |  |
| --- | --- |
| рівень вищої освіти | перший (бакалаврський) |
|  |  |
| тип дисципліни | вибіркова |

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОГОДЖЕНО**:Директор Центру менеджменту та моніторингу якості освіти\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.О. Фролова | **РЕКОМЕНДОВАНО:**кафедрою соціоекономіки та управління персоналомпротокол № 1 від 30.08.2021р.Завідувач кафедри \_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.С.Лопушняк |

Київ – 2021

Розробники: Білик Ольга Миколаївна, *к.е.н., доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом;* Вонберг Тетяна Вікторівна, *к.е.н., доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом.*

*email: bilola@ukr.net , t.vonberg@ukr.net*

|  |  |
| --- | --- |
| Форма навчання | **очна (денна), заочна, дистанційна** |
| Семестр | **5 / 7** |
| Кількість кредитів ECTS | **4** |
| Форма підсумкового контролю | **залік** |
| Мова викладання | **українська** |

# Зміст

|  |  |
| --- | --- |
| **ВСТУП** | 4 |
| **1. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ** | 6 |
| **2. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ** | 7 |
| Тема 1. Місце оцінювання працівників в управлінні персоналом | 7 |
| Тема 2. Розроблення інструментарію оцінювання персоналу | 7 |
| Тема 3. Методичні аспекти розроблення шкали оцінювання | 7 |
| Тема 4. Методи збирання та оброблення інформації про працівника | 7 |
| Тема 5. Оцінювання результатів праці | 7 |
| Тема 6. Розроблення комплексної методики оцінювання | 8 |
| Тема 7. Технологія роботи центрів оцінювання (Assessment Center) | 8 |
| Тема 8. Процедура оцінювання працівників | 8 |
| Тема 9. Суб’єкти оцінювання працівників | 8 |
| Тема 10. Регламентація оцінювання персоналу | 8 |
| Тема 11. Використання результатів оцінювання в управлінні персоналом | 9 |
| Тема 12. Атестація персоналу як специфічна форма оцінювання | 9 |
| **3. ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА** | 10 |
| **4. РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА** | 12 |
| 4.1. Основна література | 12 |
| 4.2. Додаткова література4.3. Дистанційні курси та інформаційні ресурси | 1213 |

# Вступ

Робоча програма навчальної дисципліни «Оцінювання персоналу» розроблена відповідно до «Положення про робочу програму навчальної дисципліни в ДВНЗ «КНЕУ ім.В.Гетьмана», затвердженого Вченою Радою Університету 27.05.2021 р. (протокол №10) та введеного в дію наказом ректора від 27.05.2021 р.

**Анотація навчальної дисципліни:** Оцінювання персоналу (Staff assessment) - розглядається як елемент управління і як система порівняння певних характеристик (компетенцій, знань, умінь, навиків, якостей) працівника та результатів праці з відповідними параметрами, вимогами та еталонами, що застосовується в організації в тій чи іншій модифікації. Для здобуття підприємством конкурентних переваг важливе значення має побудова ефективної системи управління персоналом та встановлення ефективних підходів до оцінювання персоналу як важливого інструменту кадрового менеджменту. В сучасних компаніях оцінювання персоналу стає не лише важливим джерелом інформації про рівень кваліфікації працівників, а й методом вивчення індивідуальних особливостей та потенціалу працівників. Це стає основою для прийняття таких управлінських рішень, як відбір кадрів, кадрові переміщення, формування кадрового резерву, навчання та розвиток персоналу, мотивація праці, формування ефективних команд, створення сприятливого морально-психологічного клімату в організації тощо.

**Міждисциплінарні зв’язки:** Оцінювання персоналу як навчальна дисципліна інтегрує велику кількість базових понять та прийомів загальнотеоретичних і спеціальних дисциплін таких, як: «Управління персоналом», «Маркетинг», «Філософія», «Педагогіка», «Психологія», «Соціологія», «Економічна інформатика», «Трудове право», «Економіка підприємства», «Управління зайнятістю», «Управління поведінкою персоналу», «Організація праці», «Рекрутинг персоналу», «Мотиваційний менеджмент», «Розвиток персоналу», «Управління брендом роботодавця» тощо.

**Мета дисципліни –** полягає у формуванні у студентів фундаментальних знань з теорії та практики оцінювання персоналу та оволодіння ними професійними компетенціями у галузі оцінювання персоналу організації.

**Завдання (навчальні цілі) дисципліни** полягають у формуванні у студентів компетентностей за таким переліком:

* здатність проведення оцінювання працівників;
* здатність використання інформаційно-комунікаційних технологій для пошуку, оброблення, аналізу інформації з різних джерел та прийняття рішень;
* здатність до абстрактного мислення, пошуку, опрацювання, аналізу, синтезу та встановлення взаємозв’язків між явищами та процесами;
* здатність обирати та використовувати методи та інструментарій оцінювання персоналу;
* здатність встановлювати критерії, за якими організація оцінює працівників;
* здатність розробляти і реалізовувати програми оцінювання працівників;
* здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту;
* здатність до ефективного використання та розвитку людських ресурсів в організації;
* здатність розробляти проекти та управляти ними, виявляти ініціативу та підприємливість;
* здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, обґрунтовувати управлінські рішення в кадровій сфері та забезпечувати умови їх реалізації;
* здатність до управління персоналом організацій різних сфер економічної діяльності.

**Предмет дисципліни:** процеси оцінювання працівників та обґрунтування на його основі управлінських рішень у кадровій сфері.

Вивчення навчальної дисципліни передбачає формування та розвиток у здобувачів компетентностей та результатів навчання. Методи навчання та засоби діагностики, що відповідають визначеним результатам навчання за навчальною дисципліною «Оцінювання персоналу» наведено в таблиці 1.

**Таблиця 1 – Результати та методи навчання, засоби діагностики за навчальною дисципліною «Оцінювання персоналу»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Результат навчання за навчальною дисципліною** | **Методи навчання** | **Засоби діагностики** |
| **Код** | **Результат навчання** |
| **1** | **Знання:**фундаментальних концепцій оцінювання персоналу, теоретичних та методичних інструментаріїв проведення оцінювання персоналу в організації; технології визначення цілей оцінювання персоналом; методів та показників оцінювання персоналу; технології проведення оцінювання персоналу; сутності, змісту та технологію проведення атестації персоналу; процедури розроблення регламенту оцінювання персоналу та відповідного положення | *лекції, семінарські заняття, дискусії, вирішення конкретних ситуацій* | *презентація і захист результатів діяльності, виконання індивідуальних і командних завдань, контрольна (модульна) робота, залік* |
| **2** | **Уміння:**обґрунтовувати вибір методу оцінювання персоналом; обирати необхідну для оцінювання шкалу; розробляти положення про оцінювання персоналом; організовувати роботу центрів оцінювання; використовувати метод цільових настанов; обирати джерела інформації та систематизувати її; розробляти показники оцінювання персоналу; розробляти показники оцінювання результатна роботи персоналу; проводити експертизу достовірності даних; будувати систему КРІ в управлінні персоналом; розробляти листок самооцінки працівника; застосовувати кваліметричний підхід в оцінюванні персоналу | *семінарські заняття, дискусії, вирішення ситуацій, розв’язок завдань, вирішення конкретних задач* | *презентація і захист результатів діяльності, виконання індивідуальних і командних завдань, перевірка виконання аналітично-розрахункових робіт, контрольна (модульна) робота, залік* |
| **3** | **Комунікація:**здатність працювати у вітчизняному просторі; налагоджувати систему оцінювання персоналу; застосовувати набуті знання та уміння студенти зможуть реалізувати на посадах професіоналів і фахівців, а після набуття професійного досвіду на керівних посадах у сфері управління персоналом | *семінарські заняття, дискусії, вирішення ситуацій, розв’язок завдань, вирішення конкретних задач* | *презентація і захист результатів діяльності, виконання командних завдань, перевірка виконання аналітично-розрахункових робіт, залік* |
| **4** | **Автономність та відповідальність:** продемонструвати розуміння особистої відповідальності за професійні та/або управлінські рішення чи надані пропозиції/рекомендації, які можуть впливати на діяльність корпоративних суб’єктів бізнесу в цілому чи окремі її складові | *семінарські заняття, дискусії, вирішення ситуацій, розв’язок завдань, вирішення конкретних задач* | *перевірка виконання вирішених конкретних ситуацій і задач, презентація, залік* |

# Досягненню мети та ефективній реалізації завдань вивчення навчальної дисципліни підпорядкована логіка її викладання, структура і зміст.

Загальний бюджет навчального часу для вивчення дисципліни встановлюється відповідно до тематичного плану й складає 120 год. (4 кредити)

# 1. Тематичний план навчальної дисципліни

|  |  |
| --- | --- |
| Тема | Кількість годин  |
| Форма навчання: |
| Дистанційна форма навчання | Денна форма навчання | Заочна форма навчання |
| ЗДР | С | Заняття з викладачем | С | Заняття з викладачем | С |
| Л | П | Інд. | К | Інд. |
| Години | **32** | **88** | **18** | **30** | **12** | **60** | **16** | **12** | **92** |
| Тема 1. Місце оцінювання працівників в управлінні персоналом | 2 | 7 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 7 |
| Тема 2. Розроблення інструментарію оцінювання персоналу | 3 | 7 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 7 |
| Тема 3. Методичні аспекти розроблення шкали оцінювання | 3 | 7 | 1 | 4 | 1 | 5 | 2 | 1 | 7 |
| Тема 4. Методи збирання та оброблення інформації про працівника | 3 | 7 | 2 | 4 | 1 | 5 | 2 | 1 | 8 |
| Тема 5. Оцінювання результатів праці | 3 | 8 | 2 | 4 | 1 | 6 | 2 | 1 | 8 |
| Тема 6. Розроблення комплексної методики оцінювання | 3 | 8 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 8 |
| Тема 7. Технологія роботи центрів оцінювання (Assessment Center) | 3 | 8 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 8 |
| Тема 8. Процедура оцінювання працівників | 3 | 8 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 8 |
| Тема 9. Суб’єкти оцінювання працівників | 3 | 7 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 8 |
| Тема 10. Регламентація оцінювання персоналу | 2 | 7 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 8 |
| Тема 11. Використання результатів оцінювання в управлінні персоналом | 2 | 7 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 8 |
| Тема 12. Атестація персоналу як специфічна форма оцінювання | 2 | 7 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 7 |
| годин | 120 | 120 | 120 |
| кредитів | 4 | 4 | 4 |

Умовні позначення: Л – лекції; П – практичні заняття; К – контактні заняття; Інд. – індивідуальні заняття; С – самостійна робота здобувачів; ЗДР – заняття в дистанційному режимі

# 2. Зміст навчальної дисципліни за темами

**Тема 1. Місце оцінювання працівників в управлінні персоналом**

Оцінювання працівників як функція управління персоналом. Оцінка та оцінювання персоналу. Види оцінювання персоналу.

Взаємозв’язок оцінювання персоналу з плануванням, добором, адаптацією, розвитком, управління процесам руху, мотивацією персоналу, регламентацією трудової діяльності.

Проблеми, пов’язані з оцінюванням працівників. Правила, яких потрібно додержуватися у процесі оцінювання працівників.

Основні елементи системи оцінювання працівників.

**Тема 2. Розроблення інструментарію оцінювання персоналу**

Формування цілей і завдань оцінювання персоналу.

Зміст, показники та критерії оцінювання персоналу. Оцінювання персоналу за ключовими компетенціями.

Формування змісту оцінювання персоналу. Фактори, які впливають на вибір показників оцінювання персоналу. Використання результатів аналізу робіт під час формування показників оцінювання. Правила, якими слід керуватись під час розроблення показників оцінювання.

Технологія розроблення показників оцінювання.

**Тема 3. Методичні аспекти розроблення шкали оцінювання**

Варіанти побудови оцінювальних шкал: переваги та недоліки. Описові шкали оцінювання рівнів прояву якостей (компетенцій).

Установлення вагомості показників оцінювання (ключових компетенцій). Етапи підготовки та проведення експертизи. Формування групи експертів.

Методичні аспекти розроблення анкет. Оброблення результатів анкетування. Обґрунтування достовірності результатів анкетування.

Стандарти та еталони в оцінюванні персоналу.

**Тема 4. Методи збирання та оброблення інформації про працівника**

Класифікація методів оцінювання персоналу.

Методи збирання інформації про працівника: вивчення документів та інших письмових джерел, співбесіда та опитування керівників, підлеглих, колег по роботі, клієнтів, постачальників, спостереження за працівником, анкетування, тестування.

Методи оброблення інформації (виміру показників): описові характеристики, методи балової оцінки, коефіцієнтні методи.

Методи порівняння: ранжирування, парне порівняння, порівняння з еталоном.

Методи вимушеного вибору та заданого (примусового) розподілу.

**Тема 5. Оцінювання результатів праці**

Управління за цілями: сутність, методологічні підходи до формування цілей та розроблення програм їх реалізації. Правила формування цілей. Оцінювання персоналу за досягненням поставлених цілей.

Система збалансованих показників: зміст, методологічні основи вибору критеріїв ефективності, узгодженість індикаторів і показників для працівника та організації.

SMART-технології. Концепція 6-сігм: практична реалізація технології оцінювання результатів праці персоналу.

Концепція організації грамотного управління. Модель переваг для бізнесу, працівника.

КРІ - системи та їх запровадження; особливості застосування, технологія оцінювання результативності.

Можливості застосування системи управління результативністю GoMAD в управлінні персоналом.

Необхідність врахування факторів, що впливають на результативність праці при побудові алгоритмів оцінювання результативності праці різними методами.

**Тема 6. Розроблення комплексної методики оцінювання**

Розроблення загальної та модифікованих моделей методики оцінювання персоналу для вирішення певних завдань.

Методичні підходи до розроблення комплексної методики оцінювання персоналу.

Кваліметричний підхід до оцінювання персоналу. Сутність кваліметричного підходу, його переваги та практичні аспекти застосування для комплексного оцінювання персоналу.

Способи визначення комплексної оцінки працівників.

**Тема 7. Технологія роботи центрів оцінювання (Assessment Center)**

Послуги центрів оцінювання (Assessment Center) з комплексного оцінювання персоналу. Специфічні особливості роботи центрів оцінювання.

Переваги та обмеження оцінювальних процедур з використанням послуг центрів оцінювання.

Організація роботи центру оцінювання. Формування групи учасників. Процедура та програма роботи центрів оцінювання. Підготовка завдань для виконання учасниками у процесі оцінювальних процедур.

Підготовка висновків і рекомендацій за результатами оцінювальних процедур.

Ефективність роботи центрів оцінювання.

**Тема 8. Процедура оцінювання працівників**

Процес оцінювання: характеристика його основних елементів.

Місце проведення оцінювання. Фактори, які впливають на вибір місця проведення оцінювання.

Періодичність оцінювання. Фактори, від яких залежить періодичність оцінювання персоналу. Вибір часового інтервалу оцінювання персоналу.

Порядок виставлення оцінок. Анонімне, конфіденційне та відкрите виставлення оцінок.

**Тема 9. Суб’єкти оцінювання працівників**

Вибір суб’єктів оцінювання персоналу.

Формальні та неформальні суб’єкти оцінювання.

Керівники, співробітники служби персоналу, колеги, підлеглі, незалежні експерти як суб’єкти оцінювання персоналу, їхні слабкі та сильні сторони.

Самооцінювання, його переваги та недоліки.

Комісія, яка об’єднує різних суб’єктів. Використання оцінювання «3600».

Визначення відповідальних осіб за проведення оцінювання.

**Тема 10. Регламентація оцінювання персоналу**

Розроблення положення про оцінювання персоналу.

Складання графіків оцінювання працівників. План засідань оцінювальної комісії. Ведення протоколу засідання оцінювальної комісії.

Оформлення результатів оцінювання. Використання спеціальних бланків, форм, листів, характеристик.

Методичні аспекти розроблення оцінювальних форм.

**Тема 11. Використання результатів оцінювання в управлінні персоналом**

Проведення оцінювального інтерв’ю з працівником.

Визначення потреби в навчанні за результатами оцінювання.

Зв’язок оцінювання працівників з системою професійного та кар’єрного зростання. Підвищення у посаді. Переведення на іншу посаду (роботу). Використання результатів оцінювання під час ухвалення рішень щодо підвищення кваліфікаційної категорії та зарахування до кадрового резерву. Оцінювання резервістів на заповнення ключових посад.

Використання результатів оцінювання в адмініструванні винагороди: зміна посадового окладу (тарифної ставки), виплата премій, бонусів, встановлення надбавок, формування соціального пакета.

Зв’язок оцінювання працівників з системою нематеріальної мотивації.

Дисциплінарні стягнення за результатами оцінювання.

Порядок звільнення працівника, який не відповідає посаді за результатами оцінювання.

**Тема 12. Атестація персоналу як специфічна форма оцінювання**

Специфічні особливості атестації персоналу.

Нормативна база атестації персоналу.

Процедура атестації державних службовців.

Особливості атестації керівників державних підприємств.

Особливості атестації працівників освіти та охорони здоров’я. Атестація науковців.

# 3.  ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА

Дисципліна складається з 12 тем. Заняття проводяться у вигляді лекцій та практичних (контактних, дистанційних) занять. Передбачено виконання контрольних (модульних) робіт для здобувачів. Здобувачі виконують різні види самостійної роботи. Навчальна дисципліна завершується заліком.

**Поточний контроль** – це комплексне та систематичне відстежування рівня засвоєння знань, формування навичок і умінь здобувачів упродовж семестру під час проведення лекційних, практичних, лабораторних, семінарських, контактних занять та занять у дистанційному режимі. Результат поточного контролю визначається сумою набраних балів. Форми проведення поточного контролю під час навчальних занять і система оцінювання результатів навчання здобувачів визначені робочою програмою, методичними матеріалами з вивчення навчальної дисципліни «Оцінювання персоналу».

Під час вивчення навчальних дисциплін при **поточному** **контролі** оцінюванню підлягають результати навчання, що виявляються через продемонстровані здобувачем знання та набуті уміння й навички, а саме:

− відповіді (виступи) здобувачів на семінарських, практичних, контактних заняттях;

− відповіді здобувачів на форумах, у чатах, у режимі синхронного вебзв’язку (за допомогою вебсервісів Zoom, Google Meet, Teams, Skype тощо);

– під час організації навчального процесу на дистанційній формі навчання та за особливих обставин (обставин непереборної сили) під час реалізації моделі змішаного навчання;

− результати виконання і захисту здобувачами завдань для практичного виконання на практичних, контактних заняттях та заняттях у дистанційному режимі;

− результати експрес-тестування (онлайн-тестування) здобувачів;

− результати виконання і захисту індивідуальних завдань самостійної роботи здобувача;

− результати виконання інших видів робіт, передбачених робочою програмою та методичними матеріалами з вивчення навчальної дисципліни.

*Практичні (контактні, дистанційні) заняття* проходять у вигляді дискусій, тренінгів, вирішення ситуаційних вправ, передбачають роботу в малих групах і широке використання інтерактивних методик викладання.

*Модульний контроль* здійснюється 2 рази на семестр у системі *Moodle* за відповідними темами навчальної дисципліни та кожен оцінюється від 0 до 5 балів.

*Самостійна робота* здобувача передбачає виконання різних видів індивідуальних завдань.

**Підсумкова контрольна робота** є частиною поточного контролю та має на меті оцінювання результатів навчання здобувачів наприкінці вивчення навчальної дисципліни «Оцінювання персоналу», де формою підсумкового контролю є залік.

Здобувача допускають до виконання підсумкової контрольної роботи, якщо він за результатами поточного контролю з навчальної дисципліни «Оцінювання персоналу» протягом семестру:

– набрав не менше 21 бала – для всіх форм навчання;

– не пропустив більше 50% практичних (семінарських, контактних) занять – для очної (денної) форми навчання.

Здобувач, який за результатом підсумкового контролю у формі заліку набрав від 21 до 59 (включно), після додаткової самостійної підготовки має право перескласти залік. Перескладання заліку з навчальної дисципліни дозволяється не більше двох разів: один раз науково-педагогічному (педагогічному) працівнику, який викладав відповідну навчальну дисципліну, другий – комісії з двох науково-педагогічних (педагогічних) працівників відповідної кафедри. В обох випадках загального підсумкового оцінювання результатів навчання цього здобувача враховується результат його поточного контролю. Термін ліквідації академічної заборгованості для таких осіб встановлюється згідно з графіком навчального процесу.

Здобувач, який за результатами другого перескладання заліку (комісії) з навчальної дисципліни набрав менше 60 балів, вважається таким, що має академічну заборгованість. Він має право за власною заявою опанувати цю навчальну дисципліну в наступному семестрі понад обсяги, встановлені навчальним планом відповідної освітньої програми на засадах факультативного вивчення за індивідуальним графіком згідно з Положенням про надання додаткових освітніх послуг понад обсяги, встановлені навчальними планами і освітніми програмами.

Здобувач, який не написав заяву на факультативне вивчення навчальної дисципліни, а отже не ліквідував наявну академічну заборгованість протягом двох навчальних семестрів, підлягає відрахуванню з Університету.

Структура підсумкової оцінки за формою підсумкового контролю «залік» наведена в табл.2.

**Таблиця 2 – Структура підсумкової оцінки за накопичувальною системою з навчальної дисципліни «Оцінювання персоналу» (форма підсумкового контролю - залік)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Форми контролю** | **Розподіл балів** |
| Дистанційна форма навчання | Денна форма навчання | Заочна форма навчання |
| Робота в аудиторії (знання, уміння та навички, продемонстровані під час практичних, семінарських, контактних занять)  | - | 30 | 20 |
| Виконання контрольних (модульних) робіт  | 10 | 10 | 10 |
| Виконання та захист індивідуальних завдань самостійної роботи | - | 10 | 20 |
| Виконання завдань в дистанційному режимі | 40 | - | - |
| Науково-дослідна діяльність здобувача | Бонусні бали (до 10) | Бонусні бали (до 10) | Бонусні бали (до 10) |
| Виконання підсумкової контрольної роботи | 50 | 50 | 50 |
| **Кількість балів за результатами поточного контролю** | **100** | **100** | **100** |

Переведення 100-бальної шкали оцінювання в 2-балову та шкалу за системою ECTS здійснюється в такому порядку:

**Таблиця 3 - Шкала оцінювання результатів підсумкового контролю - залік**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Шкала ECTS** | **100-бальна шкала** | **Підсумкова оцінка за 4-бальною шкалою** |
| А | 90-100 | Зараховано  |
| В | 80-89 |
| С | 70-79 |
| D | 66-69 |
| Е | 60-65 |
| FX | 21-59 | не зараховано з можливістю перескладання |
| F | 0-20 | не зараховано з обов’язковим повторним вивченням навчальної дисципліни |

Перезарахування та визнання результатів навчання здобувачів, які брали участь у програмах міжнародної академічної мобільності, здійснюється на основі «Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність у Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».

Організацію навчання здобувачів Університету у споріднених закордонних закладах вищої освіти та можливість його поєднання й узгодження із навчанням в Університеті регламентує «Положення про включене навчання і навчання за програмами Європейського Союзу здобувачів ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» у закордонних вищих навчальних закладах».

Результати навчання, отримані під час кредитної мобільності, можуть бути внесені у додаток до диплома здобувача за його заявою до деканату факультету.

У разі перезарахування навчальної дисципліни зберігається оцінка та кількість кредитів, здобуті в приймаючому закладі вищої освіти.

Результати оцінювання досягнень здобувачів, які брали участь у програмах академічній мобільності, переводять із шкали відповідного приймаючого закладу вищої освіти в 100-бальну шкалу ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».

# 4. Рекомендовані інформаційні джерела

***4.1. Основна література***

* *Цимбалюк С. О, Білик О.М.* Оцінювання персоналу: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2021. 311 с.
* *Цимбалюк С.О.* Технології управління персоналом: навч. посібник К.: КНЕУ, 2009.

***4.2. Додаткова література***

* Андрійченко Н.С. Атестація як внутрішній критерій оцінювання діяльності співробітників правоохоронних органів України, які забезпечують фінансово-економічну безпеку держави. Visegrad Journal on Human Rights. № 3. 2018. С. 7–11.
* Брижань І.А., Міняйленко І.В., Ушакова Ю.С. Сучасні підходи до оцінювання моделі формування підприємницької компетентності персоналу за методом "360 градусів". *Ефективна економіка.* №11. 2018. URL: <http://reposit.nupp.edu.ua/handle/PoltNTU/4913>
* Вонберг Т.В., Смалійчук Г.В., Василик А.В., Білик О.М.. Оцінювання персоналу компанії в контексті нової соціоекономічної реальності: реалізація системи OKR. *Бізнес Інформ*. №1. 2022. C. 423–431. URL: <https://www.business-inform.net/article/?year=2022&abstract=2022_1_0_423_431>
* Гавриленко В.О., Гавриленко Я.В.. Підходи до оцінювання якісного складу персоналу підприємства. *Збірник наукових праць ЧДТУ.* Вип. 59. 2020. URL: <http://ven.chdtu.edu.ua/article/download/222472/222896>
* Горошко А., Нарчинська Т. Глосарій термінів з моніторингу та оцінювання. 2-ге видання. К.: Українська асоціація оцінювання, 2016. 53 с.
* Григор’єва О.В. та Грибова А.М. Застосування ефективної системи оцінювання персоналу та визначення її впливу на результати діяльності підприємства. *Ефективна економіка*. № 12. 2018. URL: <http://reposit.nupp.edu.ua/handle/PoltNTU/5339>
* Данилевич Н.С., Поплавська О.М., Олішевська А.В.. Оцінювання персоналу: практика використання сучасних методів, можливості поширення в Україні. *Науковий вісник Ужгородського університету.* 2018. № 1 (51). URL: <http://visnyk-ekon.uzhnu.edu.ua/article/view/130230>
* Лопушняк Г.С., Галушка О.П. Теоретичні засади оцінювання персоналу у сфері публічного управління. Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. 2020 р. КНЕУ, 2020. С.196-199. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/35122/sts_11_20_44.pdf?sequence=1>
* Abteen Ijadi Maghsoodi1, Gelayol Abouhamzeh, Mohammad Khalilzade and Edmundas Kazimieras Zavadskas. Ranking and selecting the best performance appraisal method using the MULTIMOORA approach integrated Shannon’s entropy. Ijadi Maghsoodi et al. Frontiers of Business Research in China. 2018. URL: <https://link.springer.com/article/10.1186/s11782-017-0022-6>
* Ahaverdiieva K. F. Сomprehensive staff evaluation. SHS Web of Conferences. 2019. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/22492>
* Kotwani Naina. Performance Appraisal: - Evaluation of Employees Performance. Iconic research and engineering journals. Volume 3 Issue 10. 2020. URL: <https://www.irejournals.com/formatedpaper/1702210.pdf>
* Karunakaran K., Shanmugasundaram N., Ganesh E.N., Kumar S.P. Implementation of Performance Evaluation of employees through online system. Journal of architecture & technology. Volume XI, Issue III. 2019. URL: <http://www.xajzkjdx.cn/gallery/1-mar2019.pdf>
* Isac Nicoleta, Badshah Waqar. Evaluation of personnel performance within a company’s HR department. Scientific Bulletin – Economic Sciences. Volume 17, Issue 1. 2018. URL: <https://doaj.org/article/3ff0afba3b864cf281ddbf9b5c96b251>
* Rohmawa H.C., Syahrial Zulfiati, Siregar J.S., Jarudin. Evaluation of Employee Performance to Maintain its Existence in the Business World. Journal of Management Info. Vol. 7(1), pp. 33-42. 2020. URL: <https://readersinsight.net/jmi/article/view/1349>
* Rishi Dwivedi, Kanika Prasad, Nabankur Mandal, Shweta Singh, Mayank Vardhan, Dragan Pamucar. Performance evaluation of an insurance company using an integrated balanced scorecard (BSC) and best-worst method (BMW). Decision Making: Applications in Management and Engineering. Vol. 4. Issue 1. 2021. pp. 33-50. URL: <https://dmame.rabek.org/index.php/dmame/article/view/165>

***4.3. Дистанційні курси та інформаційні ресурси***

* Дистанційний курс «Оцінювання персоналу (залік) - Вонберг - HRPM36028U» (2021)  http://193.110.163.11/moodle/course/view.php?id=2226
* HR Certification Institute: <http://www.hrci.org/>
* EU Centre HRM-Europe: <http://hrm-europe.eu/>
* CIPD: <http://www.cipd.co.uk/>