**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

 **ДВНЗ «КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**імені Вадима Гетьмана»**

**Факультет управління персоналом, соціології та психології**

 **Кафедра соціоекономіки та управління персоналом**

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Проректор з науково-педагогічної роботи
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.М. Колот

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 р.

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ**

**З ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

 **«Розвиток персоналу»**

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

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник навчально-методичного відділу \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Д.М. Котенок  | **РЕКОМЕНДОВАНО:**Завідувач кафедри \_\_\_\_\_\_\_\_Г.С. Лопушняк |
|  |  |

**Київ – 2021**

Розробники:

Лопушняк Галина Степанівна, д.е.н., професор кафедри соціоекономіки та управління персоналом

email halstep@ukr.net

Кир’янова Олена Вікторівна , *кандидат економічних наук, доцент кафедри соціоекономіки*

email: kirelena30@gmail.com

Столярук Христина Сергіївна, к.е.н., доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом

|  |  |
| --- | --- |
| Форма навчання — | **очна (денна)** |
| Семестр — | 7 |
| Кількість кредитів ECTS — | 4 |
| Форма підсумкового контролю — | **залік** |
| Мова викладання | **українська** |

|  |  |
| --- | --- |
| Форма навчання — | **заочна** |
| Семестр — | 9 |
| Кількість кредитів ECTS — | 4 |
| Форма підсумкового контролю — | **залік** |
| Мова викладання | **українська** |

|  |  |
| --- | --- |
| Форма навчання — | **дистанційна**  |
| Семестр — | 7 |
| Кількість кредитів ECTS — | 4 |
| Форма підсумкового контролю — | **залік** |
| Мова викладання | **українська** |

© Лопушняк Г.С., , 2021

 © Кир’янова О.В.., 2021

© КНЕУ, 2021

**ЗМІСТ**

|  |  |
| --- | --- |
| **ВСТУП** | **4** |
| **1. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ** | **5** |
| Тема 1. Розвиток персоналу: сутність, стратегічне значення, тренди та прогнози . | 7 |
| Тема 2. Інтелектуальний капітал працівника . Мотивація до навчання та інструменти саморозвитку  | 7 |
| Тема 3. Стратегія формування інтелектуального капіталу організації .  | 7 |
| Тема 4. Аналіз потреб у навчанні та розвитку персоналу . Диверсифікація підходів до розвитку персоналу | 7 |
| Тема 5. Дизайн освітніх програм, планування та бюджетування розвитку персоналу  | 7 |
| Тема 6. Корпоративний розвиток персоналу . Корпоративний університет  | 8 |
| Тема 7. Маркетинг освітніх послуг. Зовнішнє навчання персоналу | 8 |
| Тема8. Ефективність навчання та розвитку персоналу  | 8 |
| Тема 9. Ринок освітніх послуг та ринок праці. Прогнозування потреб ринку праці та майбутніх професій  | 9 |
| **2. ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА ОЧНОЇ (ДЕННОЇ) ФОРМИ НАВЧАННЯ**  | 7 |
| 2.1. Карта навчальної роботи здобувача  | 7 |
| 2.2. Критерії оцінювання поточних результатів вивчення навчальної дисципліни  | 9 |
| **3. ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА ЗАОЧНОЇ НАВЧАННЯ**  | 11 |
| 3.1. Карта навчальної роботи здобувача  | 11 |
| 3.2. Критерії оцінювання поточних результатів вивчення навчальної дисципліни  | 12 |
| **4. ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА ДИСТАНЦІЙНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ**  | 13 |
| 4.1. Карта навчальної роботи здобувача  | 14 |
| 4.2. Критерії оцінювання поточних результатів вивчення навчальної дисципліни  | 15 |
| **5. САМОСТІЙНА РОБОТА ЗДОБУВАЧА**  | 15 |
| 5.1. Зміст самостійної роботи здобувача  | 16 |
| 5.2. Порядок оцінювання індивідуальних завдань самостійної роботи (за вибором здобувача) з навчальної дисципліни  | 16 |
| 5.2.1. Вимоги до виконання індивідуальних завдань самостійної роботи | 16 |
| 5.2.2. Критерії оцінювання результатів виконання індивідуальних завдань | 17 |
| **6. ПІДСУМКОВЕ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**  | 18 |
| **7. ПЕРЕЗАРАХУВАННЯ ТА ВИЗНАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧA** | 19 |
| **8. АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ**  | 19 |
| **9.РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА**  | 20 |
| 9.1. Основна література  | 20 |
| 9.2. Додаткова література  | 22 |
| 9.3. Дистанційні курси та інформаційні ресурси | 23 |

# Вступ

Методичні матеріали з вивчення навчальної дисципліни «Розвиток персоналу» розроблені відповідно до Положення «Про порядок оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти 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. № 305; «Положення про робочу програму навчальної дисципліни в ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана», затвердженого Вченою радою Університету 27.05.2021 р. (протокол № 10) та Рекомендацій щодо підготовки та оформлення Методичних матеріалів з вивчення навчальної дисципліни, затверджених Науково-методичною радою 27.05.2021 р. (протокол № 6), введених в дію наказом ректора від 27.05.2021 р. № 306.

**Анотація навчальної дисципліни:** Навчальна дисципліна «Розвиток персоналу» присвячена вивченню основних теоретичних підходів та практичного інструментарію системи розвитку персоналу. Персонал є найважливішим стратегічним ресурсом кожної організації. Люди створюють організацію, визначають її місію, стратегічні цілі, забезпечують потрібними ресурсами, організовують виробничі процеси тощо. В складному конкурентному середовищі, динаміка її розвитку, економічні показники діяльності — це все залежить від компетентності й професіоналізму керівників, професіоналів, працівників ключових професій. Розвиток персоналу сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності працівників на ринку праці. Як системно організований процес примноження сукупного інтелектуального капіталу організації розвиток спрямований на підготовку персоналу до: виконання нових / складніших виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників, вдосконалення соціальної структури персоналу, управління кар’єрою персоналу.

**Міждисциплінарні зв’язки:** дисципліна базується на знаннях та вміннях, сформованих дисциплінами «Менеджмент персоналу», «Стратегічне управління людськими ресурсами», «Корпоративна культура та лідерство», «Реінжиніринг бізнес-процесів управління персоналом». Знання та вміння, отримані під час вивчення даної дисципліни, будуть використані під час міжпредметного тренінгу та написання магістерської кваліфікаційної роботи.

**Мета дисципліни** полягає унабутті компетентностей у галузі планування та реалізації проекту (діяльності) з примноження сукупного інтелектуального капіталу та розвитку персоналу в організації, а також оцінці ефективності його результатів в практичній діяльності з менеджменту персоналу.

**Завдання (навчальні цілі) дисципліни** полягають у формуванні у студентів компетентностей за таким переліком: здатність визначати потребу в розвитку персоналу організації, обирати форми та підходи до корпоративної освіти, управляти процесами розвитку талантів в організації, розуміти основні принципи формування кадрового резерву, оцінювати ефективність заходів з розвитку персоналу в організації, досліджувати взаємодію ринку праці з ринком освітніх послуг, прогнозувати попит суспільства на майбутні професії.

**Предмет дисципліни:** процеси дослідження, планування, реалізації, контролю якості та оцінки ефективності системи (проектів) з розвитку персоналу в організації.

Знання, отримані здобувачами після вивчення даної навчальної дисципліни є основою для здійснення практичної діяльності у сфері управління розвитком персоналу, а також організації та реалізації освітніх проектів в бізнесовому та громадському просторі. Досягненню мети та ефективній реалізації завдань вивчення навчальної дисципліни підпорядкована логіка її викладання, структура і зміст.

# 1. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ

***Тема 1. Розвиток персоналу: сутність, стратегічне значення, тренди та прогнози***

Основні напрями та тенденції розвитку персоналу в Україні та світі. Розвиток персоналу як спосіб досягнення стратегічних цілей організації. Компоненти стратегії розвитку персоналу. Актуальні проблеми бізнесу в навчанні та розвитку працівників. Цілі та задачі освіти для дорослих , місце та роль неперервного розвитку в системі управління персоналом. Специфіка навчання у швидко змінюваному середовищі. Кращі світові практики з розвитку персоналу.

***Тема 2. Інтелектуальний капітал працівника . Мотивація до навчання та інструменти саморозвитку***

Управління розвитком та мотивацією до нього на особистісному рівні. Сутність та складові інтелектуального капіталу працівника. Андрагогіка, специфіка навчання дорослих. Теорія поколінь. Підходи до навчання представників різних поколінь. Переніали. Стилі навчання: теоретик, прагматик, спостерігач, практик. Пізнавальні спроможності дорослого: запам’ятовування, застосування, забування. Декларативна, операційна та емоційна пам'ять. Фактори ефективного засвоєння нових знань. Цикл Колба в навчанні дорослих. Форми активності дорослих за різних підходів та методів навчання. Компетентнісний підхід в навчанні дорослого.. Мотивація до навчання: особистісні, корпоративні та демографічні чинники впливу. Базові мотиватори та демотиватори до навчання та саморозвитку на особистісному рівні. Формування індивідуальної освітньої траєкторії працівника.

***Тема 3. Стратегія формування інтелектуального капіталу організації.***

 Сутність та базові компоненти інтелектуального капіталу в організації. Сутність взаємозв’язку «стратегія бізнесу – HR-стратегія – стратегія розвитку персоналу». Основні напрями та інструментарій розвитку персоналу в організації. Трансформація цілей розвитку персоналу в креативній економіці. Роль навчання у реалізації організаційних змін. Корпоративна культура і система розвитку персоналу. Мотиваційні механізми у системі розвитку персоналу. Роль навчання у реалізації організаційних змін. Управління талантами в системі розвитку персоналу.

 ***Тема 4. Аналіз потреб у навчанні та розвитку персоналу . Диверсифікація підходів до розвитку персоналу.***

Методи та джерела визначення потреби у навчанні. Три рівні аналізу потреби у навчанні: організаційний, аналіз робіт, індивідуальний рівень. Оцінювання мотивації працівників до навчання на індивідуальному та груповому рівнях працівників та ступеню готовності та здатності до навчання. Асесмент-центр, 360 градусів та інші методи оцінювання компетентностей працівника. Інструментарій дослідження позиції персоналу та топ-менеджменту щодо навчання та розвитку. Диверсифікація підходів до розвитку різних категорій працівників. Особливості навчання та розвитку керівників. Організація розвитку робітників. Принципи розвитку компетенцій та навчання під конкретні запити, індивідуальний план розвитку

***Тема 5. Дизайн освітніх програм, планування та бюджетування розвитку персоналу***

Методологія створення освітніх продуктів, технології розробки освітніх програм відповідно до потреб організації та персоналу. Підходи, методи та форми навчання персоналу: навчання на робочому місці та поза робочим простором, модель «70:20:10» в корпоративному навчанні, E-learning, Microlearning, гейміфікація, дистанційне навчання, персоналізоване навчання, SEL, case study тощо. Доповнена та віртуальна реальність, штучний інтелект. Проектне, змішане навчання та ін. Твітеризація мислення. Кліпові навчальні формати. Способи автоматизації системи навчання: чат-боти, конструктори тестів, вебінарні платформи тощо. Види тренінгів в корпоративному навчанні та базові підходи до їх розробки.

Планування програм розвитку персоналу різних категорій, програм перепідготовки, формування кадрового резерву, програм з розвитку лідерства та управлінської майстерності тощо. Критерії вибору форми навчання працівників: умови навчання, складність навчальних матеріалів, чисельність слухачів. Вибір локації проведення освітніх заходів відповідно до таких критеріїв як: складність професії, тривалість навчання, наявність в організації навчально-тренувальної бази, зміст навчальних планів та програм.

Класифікація витрат на розвиток персоналу. Витрати на зовнішнє та внутрішнє навчання. Вартість послуг з розвитку персоналу від зовнішніх провайдерів. Витрати на он-лайн програми, тренінги, вебінари. Кошторис витрат на створення внутрішнього корпоративного навчального центру. Порівняння витрат на традиційні та новітні технології навчання. Оцінка доцільності вибору технології, форми та методу навчання відповідно різним критеріям. Управління витратами на забезпечення процесів навчання та розвитку працівників, бюджетування освітніх заходів, мінімізація витрат на навчання в умовах скорочення фінансування програм з розвитку персоналу.

***Тема 6. Корпоративний розвиток персоналу . Корпоративний університет***

Стандарти та інновації в системі управління розвитком персоналом. Основні складові внутрішньо корпоративної системи розвитку персоналу. Кадрове забезпечення системи розвитку персоналу: менеджер з організації навчання, кар’єрний консультант, методолог освітніх програм, корпоративний тренер тощо. Внутрішні ресурси забезпечення розвитку персоналу: переваги та обмеження. Коучінг та менторство. Адаптаційні програми в системі корпоративного навчання.

Проектний підхід у розвитку персоналу, в т.ч. Agile, Scrum, Canban. Види проектів з розвитку персоналу, їх спрямованість та цілі. Визначення змісту проекту, очікувань та вимог. Форми організаційних структур проекту. Склад проектної команди та зони відповідальності: тренінг-координатори, e-learning фахівці, L&D-експерти, HRBP, функціональні керівники та ін. Модель компетенцій команди проекту з розвитку персоналу. дошки тощо.

Створення внутрішнього корпоративного навчального центру: доцільність та концепція впровадження. Корпоративний університет як потужний інструмент збереження та примноження сукупного інтелектуального капіталу організації, його структура та потенційні можливості.

***Тема 7. Маркетинг освітніх послуг. Зовнішнє навчання персоналу.***

Реалізація проектівз розвитку персоналу із залученням зовнішніх провайдерів, критерії їх відбору. Типи зовнішніх провайдерів послуг з навчання персоналу та їх участь у проекті. Дослідження бренду та репутації зовнішнього освітнього провайдера. Переваги та обмеження залучення зовнішніх фахівців до реалізації внутрішньо корпоративних освітніх програм. Взаємодія з тренінговими компаніями та бізнес-школами. Контроль якості надаваних освітніх послуг. Маркетинг освітніх послуг та його основні складові. Необхідність маркетингу навчання в організації. Стратегії, завдання, основні етапи маркетингу освітніх послуг та їх зміст. Внутрішній маркетинг навчання та його інструменти. Альтернативні інструменти маркетингу навчання. Типи маркетингу освітніх послуг. Трансляція іміджу та корпоративної культури компанії, як елемент маркетингу навчання.

***Тема8. Ефективність навчання та розвитку персоналу\***

Основні підходи до оцінювання ефективності навчання. Основні моделі оцінювання ефективності освітніх продуктів. Модель Д.Кіркпатріка, Таксономія Блума та інші. ROI – коефіцієнт повернення інвестицій в навчання. Аналіз ризиків інвестицій в розвиток персоналу. Зворотній зв’язок, види супроводу по завершенню навчання, пост тренінговий ефект. Кількісні та якісні результати навчання та їх інтерпретація. Робота із супротивом та упередженням працівників щодо навчання. Формальна участь в корпоративному навчанні: як цього уникнути. Управління результатами навчання. Система підтримки застосування набутих в результаті компетенцій по завершенню навчання. Соціальна ефективність програм розвитку персоналу: аналіз залученості, задоволеності, лояльності персоналу та ін. показники. Оцінювання ефективності навчанні талантів та кадрового резерву. Соціальна ефективність програм розвитку персоналу: аналіз залученості, задоволеності, лояльності персоналу та ін. показники.

***Тема 9. Ринок освітніх послуг та ринок праці. Прогнозування потреб ринку праці та майбутніх професій***

Ринок освітніх послуг в Україні. Система багаторівневої освіти. Освітньо-професійні програми. Освітньо-кваліфікаційні характеристики. Класифікація навчальних закладів. Законодавство про освіту. Вища освіта, типи закладів вищої освіти. Навчання за програмами MBA. Види освіти. Форми навчання. Система загальної середньої освіти. Організація професійно-технічної освіти, участь підприємств у здійсненні цієї освіти. Державний стандарт професійно-технічної освіти. Типовий навчальний план підготовки кваліфікованих робітників. Кваліфікований робітник. Ступені професійно-технічної освіти. Взаємодія ринку праці та ринку освітніх послуг. Тристороннє партнерство закладів освіти із роботодавцями та здобувачами освіти. Прогнозування професій майбутнього та механізми узгодження ринку праці та ринку освітніх послуг.

 **2. ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА**

**ОЧНОЇ (ДЕННОЇ) ФОРМИ НАВЧАННЯ**

***Структура навчальної дисципліни*:** передбачено 9 комплексних тем з дисципліни, присвячених основним аспектам формування та впровадження системи розвитку персоналу в організації та прогнозам щодо її трансформації. Тема 2 розкриває особистісні чинники впливу на ефективність системи розвитку персоналу, тоді як тема 9 висвітлює специфіку взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, теми 3-8. присвячені теоретичним основам та практичним навичкам організації системи розвитку персоналу на корпоративному рівні.

Упродовж семестру, після завершення відповідних тем, проводиться тематичне тестування. Навчальна дисципліна завершується –***заліком.***

Для забезпечення опанування навчальної дисципліни «Розвиток персоналу» навчальні заняття передбачають широке використання інтерактивних методик викладання: кейси, дискусії, мозкові штурми, фасилітація, робота в парах та малих групах. Поточний контроль здійснюється впродовж семестру і має на меті перевірку рівня засвоєння здобувачем базових знань з теоретичних основ навчальної дисципліни «Розвиток персоналу», вміння та набуття практичних навичок у сфері управління навчанням персоналу.

***При поточному контролі результатів навчання здобувачів оцінюванню підлягає виконання ними****:*

*– завдань під час навчальних занять;*

*– контрольних (модульних) робіт;*

*– індивідуальних завдань дослідницького характеру;*

*– підсумкової контрольної роботи.*

**2.1. Карта навчальної роботи здобувача очної (денної) форми навчання**

*Денна форма навчання*

**КАРТА НАВЧАЛЬНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧА**

**з навчальної дисципліни** *(вибіркової) «Розвиток персоналу»*

**для здобувача освітньої програми Менеджмент соціальної сфери**

*Очна (денна) форма навчання*

|  |  |
| --- | --- |
| **Вид та теманавчального заняття** | **Максимальна****кількість балів[[1]](#footnote-1)** |
| **Змістовий модуль №1 Волонтерство** |
| Семінарське заняття. Розвиток персоналу: сутність, стратегічне значення, тренди та прогнози . | 2 |
| Семінарське заняття. Інтелектуальний капітал працівника .  | 2 |
| Практичне заняття. Мотивація до навчання та інструменти саморозвитку | 2 |
| Практичне заняття. Стратегія формування інтелектуального капіталу організації. | 2 |
| Семінарське заняття. Диверсифікація підходів до розвитку персоналу. | 2 |
| Семінарське заняття. Дизайн освітніх програм, планування та бюджетування розвитку персоналу | 2 |
| Семінарське заняття. Корпоративний розвиток персоналу . Корпоративний університет | 2 |
| Тренінгове заняття. Маркетинг освітніх послуг. Зовнішнє навчання персоналу. | 5 |
| **Контрольна (модульна) робота**  | **10** |
| Практичне заняття. Ефективність навчання та розвитку персоналу | 4 |
| Семінарське заняття.. Ринок освітніх послуг та ринок праці. Прогнозування потреб ринку праці та майбутніх професій. | 2 |
| Проведення Підсумкової контрольної роботи |  |
| Презентація результатів дослідження – пітчінг 15-20 хв (індивідуальна робота)  | 5 |
| **Усього балів за роботу на семінарських/практичних/ заняттях:** | **30** |
| **Індивідуальні завдання самостійної роботи[[2]](#footnote-2) (за вибором здобувача)** |
| 1. Аналітична доповідь «Сучасні інструменти (методи, підходи, важливі аспекти розвитку персоналу у \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_сфері»
 | 10 |
| **Усього балів за виконання індивідуальних завдань:** | **10** |
| **Додаткові (заохочувальні) бали:** Представлення результатів науково-дослідних робіт здобувача:1. Участь у студентських олімпіадах, конкурсах наукових робіт, грантах, науково-дослідних проєктах.2. Публікація наукових статей, тез доповіді на конференції. | **до 10** |
| **ПІДСУМКОВА КОНТРОЛЬНА РОБОТА (для навчальних дисциплін з формою підсумкового контролю – залік)** | **50** |
|  |  |
| **УСЬОГО БАЛІВ:**  | **100** |

*У разі пропуску навчальних занять (практичних, семінарських) з поважних причин (у тому числі тимчасової непрацездатності у зв’язку із хворобою) здобувач зобов’язаний своєчасно (не пізніше як упродовж п’ятьох робочих днів після повернення до занять):*

*–* ***звернутися*** *до декана факультету або його заступника з відповідною заявою щодо дозволу на відпрацювання пропущених навчальних занять;*

* ***сформувати*** *та узгодити з НПП індивідуальний графік відпрацювання пропущених занять із зазначенням форм робіт;*

*–* ***відпрацювати*** *пропущенні заняття не пізніше ніж до початку виконання підсумкової контрольної роботи для навчальних дисциплін з підсумковим контролем у формі заліку.*

*«****Підсумкова контрольна робота*** *виконується здобувачами на останньому / передостанньому навчальному занятті. НПП завчасно попереджає здобувачів про особливості проведення (терміни, форма, тощо) підсумкової контрольної роботи.*

***Здобувача НЕ допускають до виконання підсумкової контрольної роботи*** *за таких умов:*

* *за результатами поточного контролю здобувач набрав від 0 до 20 балів (включно);*
* *здобувач пропустив більш як 50% практичних (семінарських, лабораторних, контактних) занять, не відпрацювавши їх* *до виконання підсумкової контрольної роботи.*

***Якщо здобувач набрав від 0 до 20 балів (включно),*** *то він вважається таким, що не виконав вимоги робочої програми навчальної дисципліни та має академічну заборгованість. Він отримує право за власною заявою опанувати навчальну дисципліну в наступному семестрі понад обсяги, встановлені навчальним планом 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.*

*Якщо здобувач* ***пропустив більш як 50% практичних (семінарських, лабораторних, контактних) занять з навчальної дисципліни, незалежно від причини та незважаючи на кількість набраних балів за результатами поточного контролю, виконання контрольних (модульних) робіт та індивідуальних завдань, він не допускається до виконання підсумкової контрольної роботи з навчальної дисципліни****. Відповідне рішення приймає декан факультету за поданням НПП, які проводять практичні (семінарські, лабораторні, контактні) заняття, про що фахівець деканату факультету інформує здобувача до початку виконання підсумкової контрольної роботи.*

*Під час виконання підсумкової контрольної роботи здобувач може користуватися лише переліком матеріалів, дозволених НПП, що веде заняття з навчальної дисципліни. Використання інших матеріалів та інформаційних засобів (сторонні друковані матеріали, інтернет, мобільний телефон, планшет, смарт-годинник, додаткові вкладки браузера на комп’ютері (у разі комп’ютерного тестування) тощо) є порушенням Етичного кодексу й дає підстави відсторонити цього здобувача від виконання контрольної роботи та оцінити результати її виконання в нуль балів.*

**2.2. Критерії оцінювання поточних результатів вивчення навчальної дисципліни.**

*2.2.1*. Оцінювання активності на семінарських (практичних) заняттях.

*2.2.1.1.*Максимальна кількість балів, яку здобувач має право отримати на одному семінарському занятті становить 2 бали. Семінарські (практичні) заняття, на яких здобувач може отримати бали за поточну роботу, вказані в карті навчальної роботи здобувача. Загальна кількість балів за підготовку до семінарських (практичних) занять складає суму всіх балів отриманих на заняттях, але не більше ніж 30 балів.

*2.2.1.2.* Критерії оцінювання відповідей здобувача на теоретичні питання під час бліц-опитувань, вирішеня кейсів та практичних завдань, внесення пропозицій та обгрунтування власної думки під час мозкових штурмів та диспутів.

**Критерії оцінювання :**

|  |  |
| --- | --- |
| **2 бали** | Здобувач може отримати за обґрунтовані, глибокі та теоретично правильні відповіді на поставлені питання; демонструє здатність висловлювати та аргументувати власне ставлення до альтернативних поглядів на певне питання; |
| **1 бал** | Здобувач здобувач володіє знаннями матеріалу на рівні вимог, наведених вище, але було допущено незначні неточності в поясненні формулюванні термінів і категорій. |
| **0 балІВ** | Здобувач зовсім не відповідає на поставлене питання або відповідає неправильно. У відповіді відсутні необхідні докази та аргументи. Зроблені висновки не відповідають загальновизначеним, є помилковими. Відповідь містить зайвий матеріал, що не відповідає змісту питання і свідчить про нездатність здобувача зрозуміти питання.. |

*2.2.1.3.* Критерії оцінювання результатів здобувача під час презентації аналітичного звіту та пітчінгу)

**Критерії оцінювання презентації аналітичного звіту та пітчингу**

|  |  |
| --- | --- |
| **5-4 балів** | Здобувач вільно володіє матеріалом, чітко й лаконічно доповідає без використання додаткових джерел, тримає високу увагу аудиторії, обгрунтовано й швидко відповідає на запитання |
| **3-2 бали** | Здобувач в цілому володіє матеріалом, однак, виклядає недостатньо впевненим як доповідач, припускається помилок, використовує додаткові матеріали, втрачаючи контакт з аудиторією.  |
| **0-1 балІВ** | Здобувач читає доповідь, виглядає невпевнено, погано орієнтується у презентаційних матеріалах, має складнощі з відповіддю на запитання НПП або аудиторії |

**2.2.2. Критерії оцінювання контрольної (модульної) роботи.**

Контрольна (модульна) робота – це частина робочої програми навчальної дисципліни, завдання для проведення якої включають у себе вирішення тестових питань.

Контрольна (модульна) робота здійснюється 1 раз на семестр (в т.ч. у системі *Moodle)* за відповідними темами .Максимальна кількість балів, яку здобувач може отримати загалом за контрольну (модульну) роботу – 10 балів.

Під час виконання контрольної (модульної) роботи здобувач може користуватися лише переліком матеріалів, дозволених НПП, що веде заняття з навчальної дисципліни. Використання інших матеріалів та інформаційних засобів (сторонні друковані матеріали, інтернет, мобільний телефон, планшет, смарт-годинник, додаткові вкладки браузера на комп’ютері (у разі комп’ютерного тестування) тощо) є порушенням Етичного кодексу й дає підстави відсторонити цього здобувача від виконання контрольної (модульної) роботи та оцінити результати її виконання в нуль балів.

**Зразок питань (тестів) до контрольної (модульної) роботи**

***ТЕСТ 1. На мотивацію працівника до навчання в першу чергу впливають наступні групи факторів:***

1. демографічні
2. корпоративні
3. особистісні

**3. Порядок поточного оцінювання результатів навчання здобувача заочної форми навчання**

***Структура навчальної дисципліни*:** передбачено 9 комплексних тем з дисципліни, присвячених основним аспектам формування та впровадження системи розвитку персоналу в організації та прогнозам щодо її трансформації. Тема 2 розкриває особистісні чинники впливу на ефективність системи розвитку персоналу, тоді як тема 9 висвітлює специфіку взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, теми 3-8. присвячені теоретичним основам та практичним навичкам організації системи розвитку персоналу на корпоративному рівні.

Упродовж семестру, після завершення відповідних тем, проводиться тематичне тестування. Навчальна дисципліна завершується –***заліком.***

Для забезпечення опанування навчальної дисципліни «Розвиток персоналу» контактні заняття передбачають широке використання інтерактивних методик викладання: кейси, дискусії, мозкові штурми, фасилітація, робота в парах та малих групах. Поточний контроль здійснюється впродовж семестру і має на меті перевірку рівня засвоєння здобувачем базових знань з теоретичних основ навчальної дисципліни «Розвиток персоналу», вміння та набуття практичних навичок у сфері управління навчанням персоналу.

***При поточному контролі результатів навчання здобувачів оцінюванню підлягає виконання ними****:*

*– завдань під час навчальних занять;*

*– контрольних (модульних) робіт;*

*– індивідуальних завдань дослідницького характеру;*

*– підсумкової контрольної роботи.*

**3.1. Карта навчальної роботи здобувача заочної форми навчання**

**КАРТА НАВЧАЛЬНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧА**

**з навчальної дисципліни** *(вибіркової) «Розвиток персоналу»*

**для здобувача освітньої програми Менеджмент соціальної сфери**

*Заочна форма навчання*

|  |  |
| --- | --- |
| **Темаконтактного заняття** | **Максимальна****кількість балів** |
| Розвиток персоналу: сутність, стратегічне значення, тренди та прогнози . | 2 |
| Особистісний аспект. Інтелектуальний капітал працівника. Мотивація до навчання та інструменти саморозвитку | 2 |
| Стратегія формування інтелектуального капіталу організації. Диверсифікація підходів до розвитку персоналу. | 2 |
| Дизайн освітніх програм, планування та бюджетування розвитку персоналу | 2 |
| Маркетинг освітніх послуг. Зовнішнє навчання персоналу. | 2 |
| Ефективність навчання та розвитку персоналу | 5 |
| Проведення Підсумкової контрольної роботи |
| Презентація результатів дослідження (індивідуальна робота 1) | 5 |
| **Усього балів за роботу на контактних заняттях:** | **20** |
| **Контрольна (модульна) робота** | **10** |
| **Індивідуальні завдання самостійної роботи[[3]](#footnote-3) (за вибором здобувача)** |
| 1. Аналітична доповідь «Сучасні інструменти (методи, підходи, важливі аспекти розвитку персоналу у \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_сфері» | 10 |
| 2. Кейс «Стратегія формування інтелектуального капіталу організації» (на прикладі діючого бізнесу) | 10 |
| **Усього балів за виконання індивідуальних завдань:** | **20** |
| **ПІДСУМКОВА КОНТРОЛЬНА РОБОТА (для навчальних дисциплін з формою підсумкового контролю – залік)** | **50** |
| **УСЬОГО БАЛІВ:**  | **100** |

Підсумкову контрольну роботу рекомендовано виконувати здобувачами на останньому/передостанньому контактному занятті. НПП завчасно попереджає здобувачів про особливості проведення (терміни, форма, тощо) підсумкової контрольної роботи.

Здобувача ***НЕ допускають*** до виконання підсумкової контрольної роботи якщо за результатами поточного контролю здобувач набрав від 0 до 20 балів (включно).

Якщо здобувач набрав від 0 до 20 балів (включно), то він вважається таким, що не виконав вимоги робочої програми навчальної дисципліни та має академічну заборгованість. Він отримує право за власною заявою опанувати навчальну дисципліну в наступному семестрі понад обсяги, встановлені навчальним планом 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.

Під час виконання підсумкової контрольної роботи здобувач може користуватися лише переліком матеріалів, дозволених НПП, що веде заняття з навчальної дисципліни. Використання інших матеріалів та інформаційних засобів (сторонні друковані матеріали, інтернет, мобільний телефон, планшет, смарт-годинник, додаткові вкладки браузера на комп’ютері (у разі комп’ютерного тестування) тощо) є порушенням Етичного кодексу й дає підстави відсторонити цього здобувача від виконання підсумкової контрольної роботи та оцінити результати її виконання в нуль балів.

**3.2. Критерії оцінювання поточних результатів вивчення навчальної дисципліни.**

*3.2.1*. Оцінювання активності на контактних заняттях.

*3.2.1.1.*Максимальна кількість балів, яку здобувач має право отримати на одному контактному занятті становить 2 бали. контактні заняття, на яких здобувач може отримати бали за поточну роботу, вказані в карті навчальної роботи здобувача. Загальна кількість балів за підготовку до контактних занять складає суму всіх балів отриманих на заняттях, але не більше ніж 20 балів.

*3.2.1.2.* Критерії оцінювання відповідей здобувача на теоретичні питання під час бліц-опитувань, вирішеня кейсів та практичних завдань, внесення пропозицій та обгрунтування власної думки під час мозкових штурмів та диспутів.

**Критерії оцінювання :**

|  |  |
| --- | --- |
| **2 бали** | Здобувач може отримати за обґрунтовані, глибокі та теоретично правильні відповіді на поставлені питання; демонструє здатність висловлювати та аргументувати власне ставлення до альтернативних поглядів на певне питання; |
| **1 бал** | Здобувач здобувач володіє знаннями матеріалу на рівні вимог, наведених вище, але було допущено незначні неточності в поясненні формулюванні термінів і категорій. |
| **0 балІВ** | Здобувач зовсім не відповідає на поставлене питання або відповідає неправильно. У відповіді відсутні необхідні докази та аргументи. Зроблені висновки не відповідають загальновизначеним, є помилковими. Відповідь містить зайвий матеріал, що не відповідає змісту питання і свідчить про нездатність здобувача зрозуміти питання.. |

*3.2.1.3.* Критерії оцінювання результатів здобувача під час презентації аналітичного звіту (індивідуальна робота 1) та пітчингу складеного ним кейсу (індивідуальна робота 2).

**Критерії оцінювання презентації аналітичного звіту та пітчингу**

|  |  |
| --- | --- |
| **5-4 балів** | Здобувач вільно володіє матеріалом, чітко й лаконічно доповідає без використання додаткових джерел, тримає високу увагу аудиторії, обгрунтовано й швидко відповідає на запитання |
| **3-2 бали** | Здобувач в цілому володіє матеріалом, однак, виклядає недостатньо впевненим як доповідач, припускається помилок, використовує додаткові матеріали, втрачаючи контакт з аудиторією.  |
| **0-1 балІВ** | Здобувач читає доповідь, виглядає невпевнено, погано орієнтується у презентаційних матеріалах, має складнощі з відповіддю на запитання НПП або аудиторії |

**3.2.2. Критерії оцінювання контрольної (модульної) роботи.**

Контрольна (модульна) робота – це частина робочої програми навчальної дисципліни, завдання для проведення якої включають у себе вирішення тестових питань.

Контрольна (модульна) робота здійснюється 1 раз на семестр (в т.ч. у системі *Moodle)* за відповідними темами .Максимальна кількість балів, яку здобувач може отримати загалом за контрольну (модульну) роботу – 10 балів.

Під час виконання контрольної (модульної) роботи здобувач може користуватися лише переліком матеріалів, дозволених НПП, що веде заняття з навчальної дисципліни. Використання інших матеріалів та інформаційних засобів (сторонні друковані матеріали, інтернет, мобільний телефон, планшет, смарт-годинник, додаткові вкладки браузера на комп’ютері (у разі комп’ютерного тестування) тощо) є порушенням Етичного кодексу й дає підстави відсторонити цього здобувача від виконання контрольної (модульної) роботи та оцінити результати її виконання в нуль балів.

**Зразок питань (тестів) до контрольної (модульної) роботи**

***ТЕСТ 1. На мотивацію працівника до навчання в першу чергу впливають наступні групи факторів:***

1. демографічні
2. корпоративні
3. особистісні

**4. Порядок поточного оцінювання результатів навчання здобувача дистанційної форми навчання**

***Структура навчальної дисципліни*:** передбачено 9 комплексних тем з дисципліни, присвячених основним аспектам формування та впровадження системи розвитку персоналу в організації та прогнозам щодо її трансформації. Тема 2 розкриває особистісні чинники впливу на ефективність системи розвитку персоналу, тоді як тема 9 висвітлює специфіку взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, теми 3-8. присвячені теоретичним основам та практичним навичкам організації системи розвитку персоналу на корпоративному рівні.

Упродовж семестру, після завершення відповідних тем, проводиться тематичне тестування. Навчальна дисципліна завершується –***заліком.***

Для забезпечення опанування навчальної дисципліни «Розвиток персоналу» контактні заняття передбачають широке використання інтерактивних методик дистанційного викладання: кейси, дискусії, робота в малих групах(кімнати в Zoom), SEL. Поточний контроль здійснюється впродовж семестру і має на меті перевірку рівня засвоєння здобувачем базових знань з теоретичних основ навчальної дисципліни «Розвиток персоналу», вміння та набуття практичних навичок у сфері управління навчанням персоналу.

***При поточному контролі результатів навчання здобувачів оцінюванню підлягає виконання ними****:*

*– завдань під час дистанційних навчальних занять;*

*– контрольних (модульних) робіт;*

*– індивідуальних завдань дослідницького характеру;*

*– підсумкової контрольної роботи.*

**4.1. Карта навчальної роботи здобувача дистанційної форми навчання**

**КАРТА НАВЧАЛЬНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧА**

**з навчальної дисципліни** *(вибіркової) «Розвиток персоналу»*

**для здобувача освітньої програми Менеджмент соціальної сфери**

*Дистанційна форма навчання*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Темазаняття в дистанційному режимі** | **Термін виконання** | **Максимальна****кількість балів** |
| Розвиток персоналу: сутність, стратегічне значення, тренди та прогнози . | *1—2-й тиждень навчання* | 5 |
| Особистісний аспект. Інтелектуальний капітал працівника. Мотивація до навчання та інструменти саморозвитку | *3—4-й тижні навчання* | 5 |
| Стратегія формування інтелектуального капіталу організації. Диверсифікація підходів до розвитку персоналу. | *5—6-й тижні навчання* | 10 |
| Дизайн освітніх програм, планування та бюджетування розвитку персоналу | *7—8-й тижні навчання* | 5 |
| Маркетинг освітніх послуг. Зовнішнє навчання персоналу. | *9—10-й тижні навчання* | 5 |
| Ефективність навчання та розвитку персоналу | *11—12-й тижні навчання* | 5 |
| Ринок освітніх послуг та ринок праці. Прогнозування потреб ринку праці та майбутніх професій. | *13—14-й тижні навчання* | 5 |
| **Разом:** | **40** |
| **Контрольна (модульна) робота** | **до кінця семестру** | **10** |
| **ПІДСУМКОВА КОНТРОЛЬНА РОБОТА (для навчальних дисциплін з формою підсумкового контролю – залік)** | **50** |
| **УСЬОГО БАЛІВ:**  | **100** |

***Підсумкову контрольну роботу*** *рекомендовано виконувати здобувачами на останньому / передостанньому занятті в дистанційному режимі.*

***Здобувача НЕ допускають до виконання підсумкової контрольної роботи*** *якщо за результатами поточного контролю здобувач набрав від 0 до 20 балів (включно).*

*Під час виконання підсумкової контрольної роботи здобувач може користуватися лише переліком матеріалів, дозволених НПП, що веде заняття з навчальної дисципліни. Використання інших матеріалів та інформаційних засобів (сторонні друковані матеріали, інтернет, мобільний телефон, планшет, смарт-годинник, додаткові вкладки браузера на комп’ютері (у разі комп’ютерного тестування) тощо) є порушенням Етичного кодексу й дає підстави відсторонити цього здобувача від виконання підсумкової контрольної роботи та оцінити результати її виконання в нуль балів.*

**4.2. Критерії оцінювання поточних результатів вивчення навчальної дисципліни.**

*4.2.1.*Максимальна кількість балів, яку здобувач має право отримати на одному занятті в дистанційному режимі становить 5 балів. Заняття, на яких здобувач може отримати бали за поточну роботу, вказані в карті навчальної роботи здобувача. Загальна кількість балів складає 40 балів.

*4.2.2.* Максимальна кількість балів за заняття «Стратегія формування інтелектуального капіталу організації. Диверсифікація підходів до розвитку персоналу» - 10 б. Заняття передбачає розробку та презентацію здобувачем міні-кейсу за заданою тематикою.

*4.2.3*.Контрольна (модульна) робота – це частина робочої програми навчальної дисципліни, завдання для проведення якої включають у себе вирішення тестових питань.

Контрольна (модульна) робота здійснюється 1 раз на семестр у системі *Moodle* за відповідними темами .Максимальна кількість балів, яку здобувач може отримати загалом за контрольну (модульну) роботу – 10 балів.

Під час виконання контрольної (модульної) роботи здобувач може користуватися лише переліком матеріалів, дозволених НПП, що веде заняття з навчальної дисципліни. Використання інших матеріалів та інформаційних засобів (сторонні друковані матеріали, інтернет, мобільний телефон, планшет, смарт-годинник, додаткові вкладки браузера на комп’ютері (у разі комп’ютерного тестування) тощо) є порушенням Етичного кодексу й дає підстави відсторонити цього здобувача від виконання контрольної (модульної) роботи та оцінити результати її виконання в нуль балів.

**Зразок питань (тестів) до контрольної (модульної) роботи**

***ТЕСТ 1. На мотивацію працівника до навчання в першу чергу впливають наступні групи факторів:***

1. демографічні
2. корпоративні
3. особистісні

**5. САМОСТІЙНА РОБОТА ЗДОБУВАЧА**

**5.1. Зміст самостійної роботи здобувача**

Самостійна робота здобувача спрямована на поглиблене засвоєння ним змісту навчальної дисципліни, формування вмінь та навичок самостійної навчальної діяльності.

Самостійна робота теоретичного спрямування дозволяє поглибити засвоєння теоретичного матеріалу, підготуватись до навчальних занять. Включає виконання низки завдань спрямованих на засвоєння навчального матеріалу на рівнях «відтворення» та «розуміння». Залежно від типу інформаційного джерела для самостійного опрацювання навчального матеріалу використовують такі методи: аналіз, синтез, порівняння, класифікація, конспектування, реферування, цитування, анотування, підготовка повідомлень та доповідей, написання творів-есе та наукових статей, надання відповідей на запитання та самостійне формулювання запитань, складання тестів та кросвордів, підготовка ілюстративного матеріалу, формулювання висновків, а також складання інтелект-карт, блок-схем, таблиць, термінологічних словників та покажчиків тощо.

Самостійна робота практичного спрямування має на меті формування і розвиток практичних вмінь та навичок, підготовку до навчальних занять та засвоєння навчального матеріалу на рівнях «застосування» та «створення». Залежно від типу навчального завдання використовують такі методи: вирішення конкретних задач та ситуацій фахового спрямування, PBL-тренінг, Case study, розрахунково-аналітична робота, розв’язок модельованого завдання, проведення наукового дослідження, виконання індивідуального чи групового проєкту, дискусії тощо.

Самостійна робота здобувачів передбачає виконання різних видів завдань: обов’язкові та вибіркові, індивідуальні та групові, у вигляді окремих завдань до кожної теми або комплексних самостійних робіт з кількох тем.

Контроль і оцінювання результатів самостійної роботи здобувачів здійснює НПП на навчальних заняттях або консультаціях.

**5.2. Порядок оцінювання індивідуальних завдань самостійної роботи (за вибором здобувача) з навчальної дисципліни**

**5.2.1. Вимоги до виконання індивідуальних завдань**

Інноваційним складником вивчення навчальної дисципліни «Розвиток персоналу» є виконання та презентація здобувачами індивідуальних (командних) завдань з використанням реальної інформації щодо систем розвитку персоналу у вітчизняних та міжнародних організаціях.

Мета виконання індивідуальних завдань полягає у закріпленні та поглибленні теоретичних і практичних знань, отриманих здобувачем в процесі вивчення навчальної дисципліни, розвиток навичок самостійного опрацювання законодавчих і нормативних актів, навчальної, спеціальної літератури і статистичних матеріалів, узагальнення зібраної інформації та обґрунтування зроблених висновків, а також описання отриманих результатів.

Результатом виконання індивідуальних завдань здобувачів є роботи, подані у електронній формі та в подальшому презентовані аудиторії:

1. Аналітична доповідь «Сучасні інструменти (методи, підходи, важливі аспекти розвитку персоналу у \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_сфері»

2. Кейс «Стратегія формування інтелектуального капіталу організації» (на прикладі діючого бізнесу) (заочна та дистанційна форма навчання)

**Рекомендації та тематика для виконання різних варіантів індивідуального завдання**

Підготовка та презентація **аналітичної доповіді** «**Сучасні інструменти (методи, підходи, важливі аспекти розвитку персоналу у \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_сфері»»** з самостійно проведеного дослідження щодо діючої системи розвитку персоналу з опрацюванням статистичних матеріалів, наукових статей та публікацій у ЗМІ тощо.

Тематика доповіді обирається відповідно до тематики семінарського заняття, на якому здійснюється її захист. Обсяг прикладного матеріалу 6-8 сторінок та 10-15 слайдів презентації.Основна мета -

Структура дослідження «» є наступною:

1) Загальна характеристика інструменту, методу, підходу, практики розвитку персоналу.

2) Основна сутність, ключові характеристики, очікувані результати запропонованого методу розвитку персоналу

3) Вітчизняні на зарубіжні приклади застосування запропонованого методу (не менше 3х)

4) альтернативні методи та технології розвитку персоналу, їх переваги та виклики, порівняно з досліджуваним методом (не менше 3х)

5) Перспективи застосування методу у системі розвитку персоналу

Тематика індивідуального завдання пов’язана із соціально.ю сферою, у якій реалізується освітній проект обо функціонує система управління розвитком персоналу. Тематика **аналітичної доповіді** обирається відповідно до тематики семінарського заняття, на якому здійснюється її захист. Відповідно, висвітлюються найважливіші компоненти системи розвитку персоналу: методи, підходи, інструментарій, успішні практики, водночас, враховується специфіка тої чи іншої соціальної сфери. Обсяг прикладного матеріалу 6-8 сторінок та 10-15 слайдів презентації.Ос

**Складання кейсу та рекомендацій до його використання на тему «Стратегія формування інтелектуального капіталу організації» (на прикладі діючого бізнесу)** (заочна та дистанційна форма навчання**)** Передбачається розробка та опис здобувачем у стислій формі проблемно-орієнтованої ситуації щодо налагодження системи управління розвитком персоналу в організації, визначення дискусійних питань та суперечливих аспектів з метою визначення напрямків вирішення існуючих проблем у реалізації політики формування та накопичення корпоративного інтелектуального капіталу. Обсяг прикладного матеріалу до 10 сторінок.

**Пітчінг: Практики презентації волонтерської організації та проекту** (денна форма навчання). Пітчінг (pitching) – з англ – обговорення теми, ідеї – специфічна форма презентації ідеї, особистості, проекту ( 50% цінність ідеї + 50% комунікативні навички людини, яка ідею презентує. Три головні питання пітча: ЩО? ЯК? НАВІЩО? Оцінюється зданість здобувачів максимально швидко та ефективно презентувати інструментарій або технологію розвитку персоналу гіпотетичним представникам бізнесу, потенційно готового до включення його в корпоративну систему розвитку персоналу. Тематика пітчінгу також може бути визначена на основі кейсів, підготовлених здобувачами дистанційної та заочної форми навчання.

**5.2.2. Критерії оцінювання результатів виконання індивідуальних завдань**

Загальна оцінка виставляється шляхом зменшення максимальної оцінки на один бал за помилку теоретичного чи практичного характеру, або невірні аналітичні висновки. Презентація включає активне обговорення в аудиторії порушеного питання, а також додаткові виступи з боку здобувачів, які не були задіяні у підготовці завдання. Такі виступи оцінюються окремо (до 2-х балів) і враховуються при визначені поточної успішності здобувача шляхом виставлення додаткових заохочувальних балів в електронному журналі окремою колонкою в кінці семестру.

Оцінка виставляється за результатами презентації обґрунтованого вирішення проблемних питань, що розглядаються у завданні, орієнтовно 7-10 хвилин перед академічною групою на семінарському занятті, в залежності від обраного напряму дослідження.

**6. ПОРЯДОК ПІДСУМКОВОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА**

Загальна підсумкова оцінка вивчення навчальної дисципліни з підсумковим контролем у формі заліку визначається **як сума балів за результатами поточного контролю:**

– роботи на семінарських, практичних, лабораторних, контактних заняттях або заняттях в дистанційному режимі, контрольних (модульних) робіт та індивідуальних завдань для самостійного опрацювання здобувача (до 50 балів);

– виконання здобувачем підсумкової контрольної роботи (до 50 балів).

Здобувач, який за результатом підсумкового контролю у формі заліку набрав 21-59 балів (включно), після додаткової самостійної підготовки має право перескласти залік.

**Перескладання заліку** з навчальної дисципліни **дозволяється не більше двох разів**: один раз НПП, який викладав відповідну навчальну дисципліну, другий – комісії з двох НПП відповідної кафедри. В обох випадках загального підсумкового оцінювання результатів навчання цих здобувачів враховується результат їх 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.

**Шкали оцінювання результатів підсумкового контролю.**

Шкали оцінювання наведені в табл. 1

Таблиця 1 – Шкали оцінювання результатів підсумкового контролю

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **100-бальна шкала** | **Оцінка при підсумковому контролі**  | **Шкала** **ECTS**  |
| **у формі заліку** |  |
| 90 – 100 | зараховано | А |
| 80 – 89 | В |
| 70 – 79 | С |
| 66 – 69 | D |
| 60 – 65 | Е |
| 21 – 59 | не зараховано з можливістю перескладання  | FX |
| 0 – 20 | не зараховано  з обов’язковим повторним вивченням навчальної дисципліни | F |

**7. ПЕРЕЗАРАХУВАННЯ ТА ВИЗНАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА**

Перезарахування та визнання результатів навчання з навчальної дисципліни «Розвиток персоналу» або її окремого компонента можливе за умов участі здобувача в програмі *академічної мобільності* (навчання в інших Університетах України або світу) відповідно до Положення про включене навчання і навчання за програмами Європейського Союзу студентів ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» у закордонних вищих навчальних закладах, Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність у Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», Положення про порядок оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти в Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».

Здобувачі вищої освіти мають право на *визнання результатів навчання в неформальній та інформальній освіті* (курси навчання в центрах освіти, курси інтенсивного навчання, семінари, конференції, олімпіади, конкурси наукових робіт, літні чи зимові школи, бізнес-школи, тренінги, майстер-класи, наукові публікації, науково-дослідна робота, робота у студентських наукових гуртках, індивідуальні завдання, що поглиблюють навчальний матеріал навчальної дисципліни, тощо) в обсязі, що ***загалом не перевищує 10% від загального обсягу кредитів***, передбачених освітньою програмою: ***у межах навчального року на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти − не більше 6 кредитів.***

Участь у програмах здобуття неформальної та інформальної освіти регламентує Положення про визнання результатів навчання в Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», отриманих здобувачами у неформальній та інформальній освіті.

**8. АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ**

Дотримання академічної доброчесності здобувачами вищої освіти передбачає:

* самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного та підсумкового контролю (для осіб з особливими освітніми потребами ця вимога застосовується з урахуванням їх індивідуальних потреб і можливостей);
* посилання на джерела інформації в разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей;
* дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;
* надання достовірної інформації про результати власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використані методики досліджень і джерела інформації.
* Порушенням академічної доброчесності учасниками освітнього процесу є:
* академічний плагіат – оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості) та/або відтворення опублікованих текстів (оприлюднених творів мистецтва) інших авторів без зазначення авторства;
* самоплагіат – оприлюднення (частково або повністю) власних, раніше опублікованих наукових результатів як нових наукових результатів;
* фабрикація – вигадування даних чи фактів, що використовують в освітньому процесі або наукових дослідженнях;
* фальсифікація – свідома зміна чи модифікація вже наявних даних, що стосуються освітнього процесу чи наукових досліджень;
* списування – виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання, зокрема під час оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти;
* обман – надання завідомо неправдивої інформації щодо власної освітньої (наукової, творчої) діяльності чи організації освітнього процесу;
* неправомірна вигода – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги матеріального або нематеріального характеру, що їх обіцяють, пропонують, надають або одержують безоплатно чи за ціною, нижчою за мінімальну ринкову, без законних на те підстав, що призводить на необ’єктивності оцінювання;
* хабарництво – надання (отримання) учасником освітнього процесу чи пропозиція щодо надання (отримання) коштів, майна, послуг, пільг чи будь-яких інших благ матеріального або нематеріального характеру з метою отримання неправомірної переваги в освітньому процесі, яке призводить на необ’єктивності оцінювання;
* необ’єктивне оцінювання – свідоме завищення або заниження оцінки результатів навчання здобувачів вищої освіти.
* Дотримання принципів академічної доброчесності здобувачами вищої освіти регулюється Положенням про академічну доброчесність в Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», затверджене Вченою радою Університету (протокол № 1) від 31.08.2020 р., введене в дію наказом від 01.09.2020 № 345.»

**9. РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА**

**9.1. Основна література:**

1. Праця і соціально-трудові відносини: словник-довідник / за ред. В.М.Данюка. –К.:КНЕУ, 2018. – 451, [5] с.

2. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / [А. М.Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. —К. : КНЕУ, 2017. — 500, [4] с.

3. Кир’янова О.В., Волковська А.І. Сучасні підходи до організації корпоративного навчання в Україні // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – - № 1(13). - К.: КНЕУ, 2017.– С.174-181.

4. Кир’янова О.В. Інтегративні підходи до оцінювання та розвитку управлінського персоналу в контексті стратегічних цілей організації// Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – - № 2(14). - К.: КНЕУ, 2017.– С.287-295.

5. Кир’янова О.В. Методичні підходи до оцінювання вмотивованості працівників до корпоративного навчання // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – - № 1(15). - К.: КНЕУ, 2018.– С.250-257.

6. Савченко В. А. Оцінювання соціальної ефективності професійного навчання персоналу / В. А. Савченко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана", Ін-т соц.-труд. відносин;[редкол.: А. М. Колот (голова) та ін.]. - Київ : КНЕУ, 2015. - No 1. - С. 74-84.

7. Савченко В. А. Управління процесами розвитку талантів / В. А. Савченко // Трансформація соціально-трудової сфери: сучасні виклики, тенденції, домінанти інноваційного розвитку [Електронний ресурс] : матеріали міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., приуроч. до 50-я каф. Упр-ня персоналом та екон. праці КНЕУ ім. В. Гетьмана, 2–6 листоп. 2015 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана», Ін-т соц.-труд. відносин Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана ; редкол.: А. М. Колот (голова) [та ін.]. –Електрон. текст. дані. – Київ : КНЕУ, 2015. – С. 75–78.

8. Савченко В. А. Фінансування професійного навчання персоналу на виробництві в Україні /В. А. Савченко, М. Д. Гемма // Соціально-трудові відносини: теорія і практика : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України ; ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана" ; Ін-т соц.-труд. відносин ; редкол.: А. М. Колот (голова) [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2016. – Вип. 1. – С.42–51.

9. Савченко В. А. Підвищення ефективності підготовки студентів у вищих навчальних

закладах / В. А. Савченко // Студентоцентризм у системі забезпечення якості освіти в

економічному університеті : зб. матеріалів Всеукр. наук.-метод. конф. за міжнар. участю, (Київ, 2–3 берез. 2016 р.) / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; редкол.: А. М. Колот, Т. В. Гуть. – Київ : КНЕУ, 2016. – С. 416–417.

10. Савченко В. Нематериальное стимулирование развития персонала как фактор обеспечения интеллектуализации труда, оценка его эффективности / Савченко Василь // Człowiek społeczeństwo gospodarka : zbior. nauk. monogr. / Uniw. Zielonogórsk. [i in.] ; red. nauk.: Maria Agnieszka Paszkowicz [i in.]. – Zielona Gora, 2017. – T. 4: Intelektualizacja i humanizacja pracy.– S. 155–168.

11. Савченко В. А. Інституціональні аспекти професійного розвитку працюючих за наймом / В. А. Савченко // Соціально-трудові відносини: теорія і практика : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України ; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; Ін-т соц.-труд. відносин ; редкол.: А. М. Колот (голова) [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2017. – No 1. – С. 98–107.

12. Савченко В. А. Стимулювання роботодавців щодо розвитку персоналу організацій /

Савченко В. А. // Соціально-трудові відносини: теорія і практика : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України ; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; Ін-т соц.-труд. відносин ; редкол.: А. М. Колот (голова) [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2017. – No 2. – С. 142–150.

13. Савченко В. А. Мотиваційні чинники формування системи професійного розвитку

персоналу / В. А. Савченко // Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки : зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., 25–26 квіт. 2017 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; редкол.: А. М. Колот (голова) [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2017. – С. 211–213.

14. Савченко В. А. Атестація персоналу та формування резерву керівників як чинники

ефективного використання людських ресурсів / В. А. Савченко // Соціально-трудові відносини: теорія і практика : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України ; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; Ін-т соц.-труд. відносин ; редкол.: А. М. Колот (голова) [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2016. – No 2. – С. 39–47.

15. Савченко В. А. Актуальні проблеми управління розвитком персоналу в новій економіці [Електронний ресурс] / Савченко В. А. // Соціально-трудова сфера в умовах інформаційної економіки: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку : зб. тез доп. Учасників Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., 26–29 листоп. 2018 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» [та ін.] ; [редкол.: А. М. Колот (голова) та ін.]. – Електрон. текст. дані. – Київ : КНЕУ, 2018. – C. 20–23.

**9.2. Додаткова література:**

1. Брінцева О.Г. Ризики при інвестиціях у розвиток персоналу і проблеми фіктивізації людського капіталу / О.Г. Брінцева // Теоретичні та прикладні питання економіки. -Випуск 2 (31). - 2015. – C. 66-72.

2. Волобоєва І. О. Сучасні методи професійного розвитку персоналу в Україні / І. О. Волобоєва // Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки : зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., 25–26 квіт. 2017 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; редкол.: А. М. Колот (голова) [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2017. – С. 236–238.

3. Волобоєва І. О. Основні форми корпоративного навчання працівників банківських установ/ Волобоєва Ірина Олександрівна // Стратегія підприємства: підприємницький контекст : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф., 16–17 листоп. 2017 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». – Київ : КНЕУ, 2017. – С. 250–251.

4. Волобоєва І. Корпоративний університет як сучасна форма підготовки компетентних працівників [Електронний ресурс] / Ірина Волобоєва // Інновації в бізнес-освіті : зб. матеріалів ІІІ Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 22–23 трав. 2019 р., м. Київ / М-во освіти і науки України, Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана ; [редкол.: О. В. Востряков (голова) та ін.]. – Електрон. текст. дані. – Київ : КНЕУ, 2019. – С. 102–108. – Режим доступа: http://ibe.co.ua.

5. Вонберг Т. В. Актуальність компетентністного підходу у системі забезпечення якості освіти/ Т. В. Вонберг // Студентоцентризм у системі забезпечення якості освіти в економічному університеті : зб. матеріалів Всеукр. наук.-метод. конф. за міжнар. участю, (Київ, 2–3 берез. 2016 р.) / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; редкол.: А. М. Колот, Т. В. Гуть. – Київ : КНЕУ, 2016. – С. 164–165.

6. Вонберг Т. В. Онлайн-навчання у вищому навчальному закладі: проблеми та перспективи / Т. В. Вонберг // Інновації в бізнес-освіті [Електронний ресурс] : зб. матеріалів ІІ Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 18 листоп. 2016 р., м. Київ / М-во освіти і науки України, Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана [та ін.] ; редкол.: О. В. Востряков (голова) [та ін.]. – Електрон. текст. дані. – Київ : КНЕУ, 2016. – С. 71–72.

7. Щетініна Л.В., Рудакова С.Г., Данилевич Н.С. Якість професійно-технічної освіти в Україні: правові аспекти. «БИЗНЕС ИНФОРМ», 2015, Харків: ІНЖЕК, No6.,С.33-37.

8. Данилевич Н.С., Перспективи розвитку сучасних навчальних технологій у бізнес-освіті. //Тези Міжнародної науково-практична конференція. Міжнародної науково-практична конференція. «Економіка і менеджмент: сучасні трансформації в епоху глобалізації.». Клайпедський університет, Факультет менеджменту Клайпеда (Литва), 29 січня 2016 р.С.337-339.(0,1).

9. Данилевич Н.С., Використання комп’ютерних тренінгів в системі бізнес-освіти. // IІ Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція. «Інновації в бізнес-освіті». Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, 18 листопада 2016 р.

10. О. Даниленко, Т. Поправко. Проблеми розвитку молодих фахівців і напрями їх подолання в українських організаціях // Економічний простір - No 131. – Дніпро: ПДАБА . - С. 64-75.

11. Підприємницька освіта як ключ до успіху / А. Колот, В. Петюх, А. Василик [та ін.]. – Київ: Вид.-поліграф. дім «ФОРМАТ», 2016. – 468 с. – (Серія дидактичних матеріалів підприємницької освіти закладах професійної освіти України)

12. Nina Chala, Oksana Poplavskaya (2017) Management education for corporate social performance / Agata Stachowicz-Stanusch, Wolfgang Amann -USA. 258 р.

13. Столярук Х. С. Електронна освіта як інструмент розвитку кар’єрної компетентності / Столярук Х. С. // Цифрова економіка : зб. матеріалів ІІ Нац. наук.-метод. конф., 17–18 жовт. 2019 р., м. Київ / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» [та ін.] ; [оргком.: Д. Г. Лук’яненко (голова) та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2019. – С. 416–418.

14. Design For How People Learn (Voices That Matter), by Julie Dirksen , 2011.

15. The Adult Learner, Seventh Edition, by Malcolm S. Knowles Ph.D., Richard A. Swanson Ph.D. and Elwood F. Holton III Ed.D, 2011.

16. Essentials of Online Course Design: A Standards-Based Guide, by Marjorie Vai and Kristen Sosulski, 2011.

17. The Gamification of Learning and Instruction: Game-based Methods and Strategies for Training and Education, by Karl M. Kapp, 2011.

18. Training on Trial: How Workplace Learning Must Reinvent Itself to Remain Relevant, by James and Wendy Kirkpatrick, 2010.

**9.3. Дистанційні курси та інформаційні ресурси:**

1. Дистанційний курс «Розвиток персоналу» - О.В. Кир'янова - HRPM65042U - Moodle КНЕУ. – 2022.

2. Дистанційний курс «Розвиток персоналу» . Г.С. Лопушняк, Х.С. Столярук - HRPM26038U. Moodle КНЕУ. - 2020.

1. Оцінка може відповідати результатам навчальної діяльності здобувача на одному або декількох навчальних заняттях [↑](#footnote-ref-1)
2. Кількість індивідуальних завдань для самостійної роботи визначається НПП. Індивідуальні завдання можуть бути розосереджені за темами навчальної дисципліни і окремо оцінюватися протягом семестру. Максимальна кількість балів, які здобувач може отримати за виконання всіх індивідуальних завдань протягом семестру, складає 20 балів. [↑](#footnote-ref-2)
3. Кількість індивідуальних завдань для самостійної роботи визначається НПП. Індивідуальні завдання можуть бути розосереджені за темами навчальної дисципліни і окремо оцінюватися протягом семестру. Максимальна кількість балів, які здобувач може отримати за виконання всіх індивідуальних завдань протягом семестру, складає 20 балів. [↑](#footnote-ref-3)