



СИЛАБУС
обов'язкової навчальної дисципліни
СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ І ТЕНДЕНЦІЇ HR - МЕНЕДЖМЕНТУ
(4 кредити / 120 годин / підсумковий контроль - іспит)

Освітня програма «Управління персоналом»,
другого (магістерського) рівня вищої освіти
Спеціальність – D3 Менеджмент

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ВИКЛАДАЧА



ПІБ, посада, науковий ступінь

Гудзь Марина Вікторівна, професор, доктор економічних наук, професор кафедри ЕМС

Контактна інформація:

- e-mail : gudzmarina1@gmail.com;

- посилання на профіль Telegram @GudzM

<https://t.me/GudzM>;

- IV навчальний корпус, аудиторія 487

Час і місце проведення консультацій:

за розкладом консультації на відповідний семестр

Дистанційне навчання:

<https://moodle.zp.edu.ua/course/view.php?id=4444>

ОПИС КУРСУ

Вивчення навчальної дисципліни «Сучасні технології і тенденції HR-менеджменту» спрямоване на формування у здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти сучасних теоретичних знань, практичних умінь і навичок щодо застосування концепцій, технологій та інструментів управління персоналом в умовах цифрової трансформації, глобальних змін, динамічних та кризових викликів.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є сукупність сучасних концепцій, підходів, технологій та інструментів управління персоналом, спрямованих на ефективне використання і розвиток людського капіталу організації, застосування цифрових HR-технологій та HR-аналітики, використання технологій штучного інтелекту в HR-процесах, організацію професійних комунікацій і лідерської взаємодії, психологічну підтримку персоналу, а також забезпечення його професійного благополуччя, корпоративного добробуту, ментального здоров'я та стресостійкості.



Дисципліна охоплює сучасні підходи до управління людськими ресурсами, трансформацію ролі HR-менеджера, технології підбору, відбору, найму, адаптації, розвитку та мотивації персоналу, сучасні технології управління поведінкою працівників, цифровізацію HR-процесів, HR-аналітику та інструменти штучного інтелекту. Особлива увага приділяється аналізу та структуруванню сучасних HR-проблем, обґрунтуванню управлінських рішень, розвитку лідерства та ефективних професійних комунікацій, застосуванню психологічних технологій роботи з персоналом, а також формуванню інклюзивного та психологічно безпечного робочого середовища.

Важливою складовою дисципліни є формування сучасних підходів до забезпечення професійного благополуччя та корпоративного добробуту персоналу, підтримки ментального здоров'я і стресостійкості працівників, застосування принципів сталого розвитку та соціальної відповідальності в управлінні персоналом. Розглядаються особливості HR-менеджменту в умовах кризових ситуацій, воєнного стану та повоєнного відновлення, зокрема сучасні HR-технології підтримки персоналу, збереження людського капіталу, професійної адаптації та реінтеграції працівників.

Особливістю дисципліни є поєднання пізнавальної, практичної, аналітичної та дослідницької складових, що забезпечує розвиток здатності здобувачів аналізувати та структурувати сучасні проблеми управління персоналом, приймати й обґрунтовувати ефективні управлінські рішення, використовувати сучасні HR-технології, організовувати ефективні професійні комунікації, демонструвати лідерські якості та застосовувати психологічні технології роботи з персоналом. Практична спрямованість дисципліни забезпечується використанням ситуаційних завдань, практичних кейсів, аналітичних і дослідницьких завдань, спрямованих на розроблення сучасних HR-рішень та програм підтримки і розвитку персоналу.

Окремий акцент зроблено на розвитку професійної саморегуляції HR-менеджера, управлінні власною поведінкою та емоціями, розвитку стресостійкості, емоційної компетентності та професійного добробуту.

МЕТА, КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

1. Мета курсу - Формування у здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти сучасних знань, практичних умінь і навичок у сфері HR-менеджменту для аналізу та вирішення актуальних проблем управління персоналом, прийняття ефективних управлінських рішень і застосування новітніх HR-технологій, цифрових інструментів та технологій штучного інтелекту з урахуванням психологічних, соціальних і кризових аспектів професійної діяльності та принципів сталого розвитку і соціальної відповідальності.

2. У результаті вивчення навчальної дисципліни «Сучасні технології і тенденції HR-менеджменту» у поєднанні з іншими дисциплінами (згідно



матриці відповідності програмних компетентностей компонентам освітньої програми) у здобувачів будуть сформовані:

загальні компетентності:

ЗК1. Здатність проведення досліджень на відповідному рівні;

ЗК2. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності);

ЗК5. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів);

ЗК 7. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

спеціальні (фахові) компетентності:

СК1. Здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, в тому числі відповідно до визначених цілей та міжнародних стандартів;

СК 2. Здатність встановлювати цінності, бачення, місію, цілі та критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти і реалізовувати відповідні стратегії та плани;

СК5. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління;

СК6. Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми;

СК8. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом;

СК9. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, приймати ефективні управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію;

СК13. Здатність демонструвати вміння та навички адміністрування персоналу;

СК14. Здатність забезпечення в управлінні персоналом принципів сталого розвитку.

СК 15 Здатність розробляти та впроваджувати стратегії корпоративного добробуту, управляти стресостійкістю та ментальним здоров'ям персоналу в умовах кризи.

Очікувані результати навчання з дисципліни (у поєднанні з результатами інших дисциплін згідно матриць забезпечення програмних результатів навчання відповідними компонентами ОП):

ПРН1. Критично осмислювати, вибирати та використовувати необхідний науковий, методичний і аналітичний інструментарій для управління в непередбачуваних умовах;

ПРН7. Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті;

ПРН10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їхню поведінку для вирішення професійних задач.



ПРН16 Володіти навичками розробки, обґрунтування та реалізації управлінських рішень і програм підтримки персоналу на засадах сталого розвитку, що охоплюють концепції професійного благополуччя, ментального здоров'я та соціальної відповідальності в контексті повоєнного відновлення підприємств регіону.

ПЕРЕДУМОВИ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Передумовами для вивчення дисципліни є наявність першого (бакалаврського) рівня вищої освіти та базових компетентностей у сфері економіки й управління, підтверджених результатами вступних випробувань (ЄФВВ) для здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю D3 «Менеджмент».

ПЕРЕЛІК ТЕМ (ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН) ДИСЦИПЛІНИ

Загальний тематичний план аудиторної роботи

№ тижня	Назва теми	Форми організації навчання	Кількість годин
Змістовий модуль 1. Сучасні підходи, технології та тенденції HR-менеджменту			
1	Тема 1. HR-менеджмент та еволюція професії HR-менеджера	Лекція	4
1	Тема 1. HR-менеджмент та еволюція професії HR-менеджера	практичне	2
2,3	Тема 2. Лідерство, комунікації та управління змінами в HR-менеджменті	Лекція	4
2,3	Тема 2. Лідерство, комунікації та управління змінами в HR-менеджменті	практичне	2
3,4	Тема 3. Цифрова трансформація HR, HR-аналітика та штучний інтелект	Лекція	4
3,4	Тема 3. Цифрова трансформація HR, HR-аналітика та штучний інтелект	практичне	1
5	Тема 4. Сучасні технології безпечного та відповідального працевлаштування	Лекція	2
5	Тема 4. Сучасні технології безпечного та відповідального працевлаштування	практичне	1
5	Тема 5. HR-менеджмент в умовах криз, воєнного стану та повоєнного відновлення	Лекція	2
7	Тема 5. HR-менеджмент в умовах криз, воєнного стану та повоєнного відновлення	практичне	2
Змістовий модуль 2. Прикладні HR-технології та інновації			
6,7	Тема 6. Сучасні глобальні тренди, сталий розвиток та інновації HR-менеджменту	Лекція	4



9	Тема 6. Сучасні глобальні тренди, сталий розвиток та інновації HR-менеджменту	практичне	2
7	Тема 7. Новітні персонал-технології розвитку, мотивації та залучення персоналу	Лекція	2
11	Тема 7. Новітні персонал-технології розвитку, мотивації та залучення персоналу	практичне	2
8,9	Тема 8. Сучасні технології підбору, відбору та найму персоналу	Лекція	4
11	Тема 8. Сучасні технології підбору, відбору та найму персоналу	практичне	1
9	Тема 9. HR-інструменти та цифрові технології розвитку компетентностей персоналу	Лекція	2
11	Тема 9. HR-інструменти та цифрові технології розвитку компетентностей персоналу	практичне	1
10,11	Тема 10. Технології управління стресостійкістю, ментальним здоров'ям і професійним благополуччям HR-менеджера та персоналу	Лекція	4
12	Тема 10. Технології управління стресостійкістю, ментальним здоров'ям і професійним благополуччям HR-менеджера та персоналу	практичне	4

САМОСТІЙНА РОБОТА

№ тижня	Назва теми	Види СР	Контрольні заходи
1	Тема 1. HR-менеджмент та еволюція професії HR-менеджера	Опрацювання теоретичних та аналітичних матеріалів за темою. Підготовка до практичного заняття. Вибір здобувачем теми індивідуального навчально-дослідницького завдання з проблематики дисципліни, обґрунтування її актуальності, визначення мети, завдань та напрямів дослідження, підбір і опрацювання наукових та професійних джерел.	Усне опитування та/або перевірка письмового завдання. Перевірка обґрунтування теми, мети, завдань та переліку опрацьованих джерел індивідуального навчально-дослідницького завдання. Тестування для самоконтролю за темою.
2,3	Тема 2. Лідерство, комунікації та управління змінами в HR-менеджменті	Опрацювання наукових і професійних джерел за темою. Аналіз практичної ситуації, пов'язаної з лідерством, професійними комунікаціями, командною взаємодією, емоційним інтелектом, управлінням конфліктами або	Перевірка письмового практичного завдання та/або обговорення результатів аналізу кейсу. Перевірка проміжних результатів індивідуального дослідження. Тестування для самоконтролю за темою.



		організаційними змінами. Підготовка пропозицій щодо дій HR-менеджера у визначеній управлінській ситуації. Продовження роботи над індивідуальним навчально-дослідницьким завданням.	
3,4	Тема 3. Цифрова трансформація HR, HR-аналітика та штучний інтелект	Опрацювання сучасних матеріалів щодо цифрових технологій в управлінні персоналом, HR-аналітики та використання штучного інтелекту в управлінні персоналом. Аналіз прикладів цифрових рішень у сфері управління персоналом. Визначення можливостей, переваг та ризиків використання штучного інтелекту для прийняття управлінських рішень у сфері управління персоналом. Продовження індивідуального навчально-дослідницького завдання з використанням сучасних цифрових та аналітичних джерел.	Перевірка письмового домашнього завдання за темою. Перевірка аналітичного завдання та/або презентація результатів. Тестування для самоконтролю за темою.
5	Тема 4. HR Технологія безпечного працевлаштування	Опрацювання сучасних наукових, професійних та інформаційних матеріалів щодо безпечного та відповідального працевлаштування. Аналіз цифрових каналів пошуку роботи, питань захисту персональних даних, етики рекрутингу, рівності можливостей, недопущення дискримінації та інклюзивності. Розроблення пропозицій щодо вдосконалення сучасних технологій безпечного та відповідального працевлаштування. Проходження навчального онлайн-	Перевірка письмового домашнього завдання за темою та результатів самостійної роботи. Перевірка аналітичного завдання та/або обговорення його результатів. Перевірка результатів проходження навчального онлайн-квесту та/або отриманого сертифіката. Тестування для самоконтролю за темою.



		квесту «Шукаєте роботу? Перевірте свої сили!» з безпечного працевлаштування, розробленого за підтримки Міжнародної організації з міграції (МОМ) в Україні. Аналіз результатів проходження квесту та визначення основних ризиків небезпечного працевлаштування. Опрацювання матеріалів за обраною темою індивідуального навчально-дослідницького завдання.	
5	Тема 5. HR-менеджмент в умовах криз, воєнного стану та повоєнного відновлення	Опрацювання сучасних аналітичних матеріалів щодо управління персоналом в умовах кризових ситуацій, воєнного стану та повоєнного відновлення. Аналіз кейсу щодо збереження людського капіталу, кризових комунікацій, психологічної безпеки та підтримки працівників. Визначення пріоритетних напрямів підтримки персоналу та забезпечення стійкості організації в умовах кризи та повоєнного відновлення. Систематизація матеріалів за обраною темою індивідуального навчально-дослідницького завдання.	Перевірка письмового домашнього завдання за темою та результатів самостійної роботи. Перевірка кейсового завдання та/або презентація результатів. Тестування для самоконтролю за темою.
Змістовий модуль 2. Прикладні HR-технології та інновації			
6,7	Тема 6. Сучасні глобальні тренди, сталий розвиток та інновації HR-менеджменту	Опрацювання сучасних українських та міжнародних наукових досліджень, аналітичних і професійних матеріалів щодо глобальних тенденцій розвитку HR-менеджменту. Аналіз взаємозв'язку сталого розвитку, екологічної та соціальної відповідальності, сучасних підходів до управління персоналом,	Перевірка письмового домашнього завдання за темою та результатів самостійної роботи. Перевірка та обговорення презентації за результатами дослідження. Тестування для самоконтролю за темою.



		орієнтованих на різноманіття, рівність та інклюзивність, досвіду працівників і нових форматів праці. Підготовка презентації за результатами дослідження одного з актуальних глобальних трендів HR-менеджменту та оцінювання можливостей його застосування в українських організаціях. Продовження індивідуального навчально-дослідницького завдання.	
7	Тема 7. Новітні персонал-технології розвитку, мотивації та залучення персоналу	Опрацювання сучасних персонал-технологій. Аналіз практик адаптації персоналу, управління талантами, результативністю та професійною кар'єрою, підвищення кваліфікації та розвитку компетентностей працівників. Аналіз практичного кейсу щодо розвитку, мотивації та залучення персоналу. Опрацювання наукових і професійних джерел за обраною темою індивідуального навчально-дослідницького завдання.	Перевірка письмового практичного завдання та/або обговорення результатів аналізу кейсу. Тестування для самоконтролю за темою.
8,9	Тема 8. Сучасні технології підбору, відбору та найму персоналу	Опрацювання сучасних технологій підбору, відбору та найму персоналу. Аналіз сучасних підходів до пошуку та відбору кандидатів, проведення структурованого інтерв'ю та оцінювання кандидатів. Підготовка індивідуального резюме (CV) з урахуванням сучасних вимог до працевлаштування. Аналіз практичного кейсу щодо підбору та відбору персоналу на визначену посаду. Опрацювання наукових і професійних джерел за	Перевірка індивідуального резюме (CV) та письмового практичного завдання, обговорення результатів аналізу кейсу. Тестування для самоконтролю за темою.



		обраною темою індивідуального навчально-дослідницького завдання.	
9,10	Тема 9. HR-інструменти та цифрові технології розвитку компетентностей персоналу	Опрацювання сучасних цифрових технологій розвитку персоналу та корпоративних освітніх платформ. Підготовка презентації за результатами опрацювання матеріалів. Продовження підготовки матеріалів індивідуального навчально-дослідницького завдання.	Перевірка практичного завдання та/або презентації за результатами самостійної роботи. Перевірка проміжного варіанта індивідуального навчально-дослідницького завдання. Тестування для самоконтролю за темою.
11,12	Тема 10. Технології управління стресостійкістю, ментальним здоров'ям і професійним благополуччям HR-менеджера та персоналу	Опрацювання сучасних досліджень та практик у сфері психологічної безпеки, стресостійкості та професійного благополуччя. Виконання практичного завдання «Колесо життєвого балансу». Завершення індивідуального навчально-дослідницького завдання та підготовка презентації його результатів. Підготовка до тестування.	Перевірка та обговорення результатів самостійної роботи і практичного завдання «Колесо життєвого балансу». Перевірка та презентація результатів індивідуального навчально-дослідницького завдання. Підсумкове тестування для самоконтролю за навчальною дисципліною.
Примітка.	Індивідуальне навчально-дослідницьке завдання є наскрізним видом самостійної роботи та виконується протягом семестру. Тема дослідження обирається здобувачем відповідно до проблематики навчальної дисципліни та може бути пов'язана з однією або кількома темами курсу. За результатами дослідження здобувач готує наукові тези доповіді та презентує результати дослідження. Кращі роботи можуть бути рекомендовані до участі в наукових конференціях та/або публікації у наукових збірниках.		

РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ТА НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ ДЖЕРЕЛА

Навчально-методичні матеріали:

1. Конспект лекцій з дисципліни «Сучасні технології і тенденції HR-менеджменту» для здобувачів вищої освіти. Moodle НУ «Запорізька політехніка». URL: <https://moodle.zp.edu.ua/course/view.php?id=4444>

2. Методичні вказівки до виконання контрольних робіт з дисципліни «Сучасні технології і тенденції HR-менеджменту» для студентів заочної форми навчання. Moodle НУ «Запорізька політехніка». URL: <https://moodle.zp.edu.ua/course/view.php?id=4444>

Основна навчальна література:

1. Копитко М., Михаліцька Н., Яцик М. Управління персоналом : навч. посіб. Львів:Львівський державний університет внутрішніх справ, 2025.451 с.



2. Сочинська-Сибірцева І. М., Доренська А. О., Тушевська Т. В. HR-менеджмент : навч. посіб. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 278 с.

3. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / О. В. Безпалько, А. Д. Бергер, Т. М. Березянюк та ін.; за заг. ред. О. І. Драган. Київ : МПП «ЛІНО», 2022. 612 с.

Додаткова наукова література:

1. Гудзь М. В. Сучасні виклики HR-менеджменту в умовах воєнного стану. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2026. Вип. 48. С. 219–231. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/2038>

2. Гудзь М. В., Зеленський О. В. Формування ефективної організаційної поведінки персоналу в умовах цифрового HR-менеджменту. *Економічна парадигма*. 2026. № 5 (109). С. 598–609. DOI: <https://doi.org/10.25313/3083-7782-2026-5-75>

3. Гудзь М. В., Корельська К. Д. Безпекова компонента в системі мотивації персоналу підприємств в умовах воєнного стану. *Управління змінами та інновації*. 2026. № 17. С. 159–166.

URL: <https://cmi.politehnica.zp.ua/index.php/journal/article/view/305/297>

4. Gudz M., Gerlach I., Vlasenko Y., Sokolov A., Bilenko O. The EU labor market: trends and patterns for candidate countries. *Online Journal Modelling the New Europe*. 2023. № 43. P. 32–66. URL: https://neweurope.centre.ubbcluj.ro/wp-content/uploads/2024/02/OJMNE_NR.43_DECEMBRIE_2023.pdf

5. Гудзь М. В. Управління персоналом організацій в умовах поведінкової економіки. *Prospective global scientific trends: Monographic series «European Science»*. Karlsruhe, Germany, 2024. Book 29. Part 3. P. 87–115, 249–254. URL: <https://desymp.promonograph.org/index.php/sge/issue/view/sge29-03/sge29-03>

6. Гудзь М. В., Стародуб К. О. Впровадження інноваційних технологій управління персоналом на металургійному підприємстві. *Економічний вісник Донбасу*. 2024. № 3 (77). С. 160–168. URL:

<http://www.evd-journal.org/download/2024/3/21-Gudz.pdf>

7. Гудзь М. В. Трансформації в управлінні людським капіталом: орієнтири для України в умовах євроінтеграції. *Ефективна економіка*. 2023. № 5. URL: <https://nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/1545>

8. Гудзь М. В. Розвиток персоналу в умовах диджиталізації: рівень цифрової компетентності та важливість його зростання. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2023. Вип. 2 (91). С. 111–118. URL: <http://www.psae-jrnl.nau.in.ua/91-2023>

9. Гудзь М. В. Ринок праці України: тенденції в умовах війни та актуалізація проблеми безробіття. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту: Економічні науки*. 2023. Вип. 1 (89). С. 8–20. URL: <http://chtei-knteu.cv.ua/herald/content/download/archive/2023/v1/1.pdf>

10. Gudz M., Zubko O., Gudz P. Skills of a change management manager in war conditions. *Skills for future : Conference Proceedings Abstracts of the 13th annual Entrepreneurship and Innovation (Tallinn, October 2, 2025)*. Tallinn : Teadmus OÜ, 2025. P. 39.



11.Гудзь М. В. Технології рекрутингу в сучасну цифрову епоху. *Тиждень науки 2025. Факультет бізнес-технологій та економіки* : тези доповідей наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 14–18 квітня 2025 р.). Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2025. С. 246–248.

URL: https://zp.edu.ua/uploads/dept_s&r/2025/conf/3.1/TN_FBTE_2025.pdf

12.Гудзь М. В., Пальчик М. Т. Основні напрямки трансформації HR-менеджменту в цифрову епоху. *Тиждень науки 2026. Факультет бізнес-технологій та економіки* : тези доповідей наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 13–17 квітня 2026 р.). Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2026. С. 247–249. URL: <https://h1.nu/1CTk8>

13.Гудзь М. В., Таран А. В. Сучасні вектори HR-політики в умовах воєнного стану. *Тиждень науки 2026. Факультет бізнес-технологій та економіки* : тези доповідей наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 13–17 квітня 2026 р.). Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2026. С. 249–251. URL: <https://h1.nu/1CTk8>

Нормативно-правова база та офіційні ресурси:

1. Кодекс академічної доброчесності Національного університету «Запорізька політехніка» : затверджено наказом ректора від 29.06.2021 р. № 253. URL: https://zp.edu.ua/uploads/dept_nm/Nakaz_N253_vid_29.06.21.pdf

2. Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.03.2021 р. № 179. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-nacionalnoyi-eko-a179>

3. Офіційний вебпортал парламенту України «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>

4. Урядовий портал : Єдиний вебпортал органів виконавчої влади України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/>

5. Державна служба статистики України : офіційний вебсайт. URL: <https://stat.gov.ua/>

ОЦІНЮВАННЯ

Для здобувачів денної форми навчання навчальна дисципліна оцінюється за 100-бальною шкалою. Оцінювання результатів навчання здійснюється за накопичувальною системою.

Критерії оцінювання курсу.

Під час контролю за першим та другим змістовими модулями враховуються такі види робіт та відповідні критерії:

1.Поточна робота (максимум 70 балів:10 тем курсу по 7 балів): за кожен тему курсу здобувач може отримати максимум 7 балів. Оцінювання здійснюється за результатами виконання теоретичних, практичних та індивідуальних завдань, а також поточного тестування за темою.

2.Підсумковий контроль (максимум 30 балів): підсумкове тестування за матеріалами 1-го та 2-го змістових модулів, яке є підсумковим семестровим контролем (іспитом).



Загальна сума: 70 (поточна робота) + 30 (підсумкове тестування /іспит)
= 100 балів.

Максимальна оцінка за кожну тему (7 балів) розподіляється за такими видами робіт:

1. Теоретична підготовка та активність (макс. 2 бали): повнота відповідей на семінарському занятті, участь у дискусіях, знання категоріального апарату та/або письмове виконання поточних завдань у системі дистанційного навчання Moodle (відповіді на основні та контрольні запитання теми).

2. Практична складова (макс. 2 бали): виконання практичних завдань, розв'язання кейсів, аналіз ситуаційних завдань, здатність застосовувати теоретичні положення для вирішення практичних проблем в аудиторії та/або виконання практичних завдань у системі Moodle.

3. Індивідуальна творча робота (макс. 2 бали): виконання та презентація індивідуальних творчих завдань, підготовка результатів індивідуального навчально-дослідницького завдання, рефератів, презентацій та інших індивідуальних робіт відповідно до тематики курсу під час заняття та/або їх подання через систему Moodle.

4. Поточне тестування (макс. 1 бал): коротке тестування за матеріалами теми (очно або в системі Moodle).

Деталізація критеріїв оцінювання окремих видів робіт:

Для забезпечення прозорості оцінювання бали за кожне завдання (відповіді на питання, практичні завдання, кейси, презентації, індивідуальні роботи) виставляються згідно з такою шкалою:

2 бали: здобувач повністю розкрив сутність питання, дав чітке визначення понять, проаналізував матеріал та зробив самостійні висновки. Робота виконана якісно та оформлена відповідно до встановлених вимог.

1,5–1,7 бала: здобувач правильно, але не в повному обсязі розкрив питання або поверхово проаналізував теоретичні положення. Присутні незначні неточності в оформленні або аргументації.

1,2–1,4 бала: здобувач частково визначив основні поняття, висновок сформульовано нечітко, допущені помилки в логіці або термінології. Рівень роботи мінімально допустимий.

0–1,1 бала: сутність питання не розкрита, завдання виконано фрагментарно, висновки відсутні або виявлено ознаки порушення академічної доброчесності.

Порядок оцінювання результатів навчання:

Поточне оцінювання здійснюється протягом семестру за результатами виконання завдань з усіх тем курсу. Результати поточної роботи (70 балів) та підсумкового тестування (30 балів), яке є підсумковим семестровим контролем (іспитом), формують загальну оцінку за навчальну дисципліну.

Автоматичне зарахування. Здобувачам, які успішно та вчасно виконали завдання з усіх тем курсу протягом семестру та набрали необхідну кількість



балів поточної роботи, підсумковий семестровий контроль (іспит) може бути зарахований автоматично відповідно до встановленого порядку оцінювання.

Наскрізне індивідуальне навчально-дослідницьке завдання виконується протягом семестру та оцінюється в межах поточної роботи. За результатами дослідження здобувач готує та презентує результати дослідження, зокрема у формі наукових тез доповіді. Кращі роботи можуть бути рекомендовані до представлення на наукових конференціях різного рівня та/або підготовки до публікації у наукових збірниках.

Загальна шкала оцінювання результатів навчання:

Сума балів	Характеристика результатів навчання
90–100	Глибоке засвоєння матеріалу, здатність до критичного мислення та аналізу. Здобувач повністю розкрив сутність понять, дав чіткі визначення, провів глибокий аналіз та зробив самостійні висновки. Роботи та відповіді характеризуються високим рівнем самостійності, творчості та якості. Оформлення професійне, естетичне та повністю відповідає встановленим вимогам.
82–89	Високий рівень знань. Сутність понять розкрита правильно, але не вичерпно; висновки логічні, проте аналіз може бути дещо поверховим. Демонструється високий ступінь самостійності у виконанні завдань. Оформлення робіт акуратне та структуроване, проте допускаються незначні технічні огріхи, що не впливають на зміст.
75–81	Достатній рівень знань. Поняття визначені переважно правильно, однак аналіз і висновки мають переважно стандартний характер без творчих елементів. Допускаються окремі неточності, які не перешкоджають розумінню матеріалу. В оформленні присутні поодинокі технічні помилки або неточності.
60–74	Мінімально достатній рівень. Поняття визначені фрагментарно або поверхово, у висновках допускаються неточності. Завдання виконані переважно за зразком, аналітична складова потребує вдосконалення. В оформленні є недбалість або порушення вимог до форматування, які істотно не спотворюють зміст.
35–59	Незадовільний рівень. Здобувач демонструє недостатнє розуміння матеріалу, допускає суттєві помилки або виконує завдання фрагментарно. Під час виконання завдань виявлено порушення вимог академічної доброчесності (наявність академічного плагіату, фабрикації чи порушення правил використання генеративного ШІ). Потребує повторного виконання завдань та/або повторного проходження підсумкового контролю відповідно до встановленого порядку.

Для здобувачів заочної форми навчання навчальна дисципліна оцінюється за 100-бальною шкалою. Під час підсумкового контролю враховуються такі види робіт:



1. Контрольна робота (максимум 70 балів): оцінюється правильність, повнота та якість виконання завдань.

2. Підсумкове тестування (максимум 30 балів): включає перевірку знань за матеріалами 1-го та 2-го змістових модулів.

Загальна сума: 70 балів (контрольна робота) + 30 балів (підсумкове тестування) = 100 балів.

Для здобувачів денної та заочної форм навчання допускається перезарахування результатів навчання, здобутих у межах неформальної та інформальної освіти. Зокрема, можуть бути визнані результати навчання за профільними онлайн-курсами на освітніх платформах Coursera, Prometheus, Zrozumilo!, ВУМ (Відкритий Університет Майдану), EdEra тощо або за курсами, запропонованими здобувачем та підтвердженими відповідним сертифікатом чи дипломом, як виконання самостійної роботи за окремими темами або змістовими модулями курсу відповідно до кількості кредитів ЄКТС та встановленого порядку визнання результатів навчання.

ПОЛІТИКИ КУРСУ

Політика щодо академічної доброчесності:

При вивченні курсу політика дотримання академічної доброчесності визначається Кодексом академічної доброчесності Національного університету «Запорізька політехніка»
https://zp.edu.ua/uploads/dept_nm/Nakaz_N253_vid_29.06.21.pdf

Виконувати всі поточні та підсумкові завдання самостійно, без допомоги сторонніх осіб.

Надавати для оцінювання лише результати власної роботи.

Не вдаватися до дій, що можуть нечесно змінити власний результат або вплинути на результати інших здобувачів.

Використання інструментів штучного інтелекту допускається виключно як допоміжного засобу за умови власного критичного опрацювання матеріалу. Подання згенерованого штучним інтелектом тексту під виглядом власної роботи є порушенням академічної доброчесності та призводить до незарахування роботи.

Політика щодо відвідування аудиторних занять (особиста присутність здобувача):

Здобувачам рекомендується відвідувати заняття, оскільки на них викладається теоретичний матеріал та розвиваються навички, необхідні для виконання семестрових завдань.

Система оцінювання орієнтована на отримання балів за активність здобувача, а також виконання завдань, спрямованих на формування загальних та фахових компетентностей.



Самостійну роботу здобувач може виконувати у системі дистанційного навчання Moodle (<https://moodle.zp.edu.ua/course/view.php?id=4444>) з

подальшим захистом. За об'єктивних причин (наприклад, лікарняний, стажування, академічна мобільність, індивідуальний графік тощо) аудиторні види занять та завдань також можуть бути трансформовані у формат дистанційного навчання з використанням системи Moodle.

Політика щодо дедлайнів:

Здобувач зобов'язаний дотримуватися крайніх термінів (дата для аудиторних видів робіт або час в системі дистанційного навчання), до яких має бути виконано певне завдання. За наявності поважних причин (відповідно до інформації, яку надано деканатом) здобувач має право на складання індивідуального графіка вивчення окремих тем дисципліни.

Політика щодо оскарження результатів контрольних заходів:

Здобувачі мають можливість підняти будь-яке питання, яке стосується процедури контрольних заходів, та очікувати, що воно буде розглянуто. Здобувачі мають право оскаржити результати контрольних заходів, але обов'язково аргументовано, зазначивши, з яким критерієм вони не погоджуються.

Політика щодо дотримання прав та обов'язків студентів:

Кожен здобувач освіти повинен дотримуватися Статуту (<https://zp.edu.ua/uploads/Statut-ZPNU.pdf>) і Правил внутрішнього розпорядку університету, а також Положення про організацію освітнього процесу в НУ «Запорізька політехніка» (https://zp.edu.ua/uploads/dept_nm/Nakaz_N507_vid_10.12.21.pdf).

Політика щодо конфіденційності та захисту персональних даних:

Обмін персональними даними між викладачем і здобувачем в межах вивчення дисципліни, їх використання відбувається на основі закону України «Про захист персональних даних» (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>). Стаття 10, п. 3.

ТЕХНІЧНІ ВИМОГИ ДЛЯ РОБОТИ НА КУРСІ

Щоб мати доступ до навчально-методичних розробок курсу необхідно мати особистий доступ до університетської навчальної платформи Moodle.