

Центральноукраїнський національний технічний університет
Кафедра економіки, менеджменту та комерційної діяльності



“ЗАТВЕРДЖУЮ”
Проректор з науково-педагогічної роботи
Кириченко А.М.

2024 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
HR-МЕНЕДЖМЕНТ ТА РЕКРУТИНГ В ІТ

спеціальність 073 «Менеджмент»

освітньо-професійна програма «Менеджмент ІТ у глобальному бізнес-середовищі»
економічний факультет

2024 – 2025 навчальний рік

Розробник: Семикіна Марина Валентинівна, доктор економічних наук, професор,
професор кафедри економіки, підприємництва та готельної справи,
Сочинська-Сибірцева Ірина Миколаївна, кандидат економічних наук, доцент,
доцент, кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри економіки, менеджменту та комерційної
діяльності

Протокол від "28" серпня 2024 року № 1

Завідувач кафедри: к.е.н., доц. Рябоволик Т.Ф.

(підпис)

(Рябоволик Т.Ф.)

Декан факультету: д.е.н., проф. Шалімова Н.С.

(підпис)

(Шалімова Н.С.)

©ЦНТУ, 2024 рік
© Семикіна М.В.
© Сочинська-
Сибірцева І.М.
2024 рік

1.Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітня програма, рівень вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів - 5	Галузь знань: 07 «Управління та адміністрування»	Спеціальної (фахової)	
	Спеціальність: 073 «Менеджмент»	Рік підготовки:	
Загальна кількість годин - 150	Освітньо-професійна програма: «Менеджмент ІТ у глобальному бізнес-середовищі»	1-й	1-й
		Семестр	
		2-й	2-й
Тижневих годин навчання: аудиторних – 4 самостійної роботи студента – 5,4	Рівень вищої освіти: другий (магістерський)	32 год.	4 год.
		Практичні, семінарські	
		32 год.	4 год.
		Лабораторні	
		-	-
		Самостійна робота	
		86	142
Вид контролю: екзамен			

Мова навчання: українська

1. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою вивчення навчальної дисципліни «HR-менеджмент та рекрутинг в ІТ» є формування у здобувачів теоретичних і прикладних знань з питань побудови системи HR-менеджменту в ІТ сфері та вибору ефективних персонал-технологій рекрутингу ІТ-персоналу.

Завдання вивчення дисципліни:

– теоретична підготовка здобувачів з питань технологій формування та розвитку компетенцій ІТ-персоналу, методів відбору та залучення талановитих виконавців, оцінювання компетенцій персоналу, ефективних технологій управління талантами в системі інноваційного розвитку HR-менеджменту;

– формування практичних навичок самостійно обирати ефективні персонал-технології рекрутингу, розвиток здібностей до науково-дослідної роботи, а також самостійності та відповідальності в обґрунтуванні та прийнятті рішень щодо вибору ефективних технологій управління ІТ-персоналом;

– формування загальних компетентностей, важливих для особистісного розвитку майбутніх фахівців та забезпечення їхньої конкурентоспроможності на сучасному ринку праці;

– формування та розвиток спеціальних (фахових) компетентностей: здатність використовувати знання, уміння й практичні навички побудови ефективної системи HR-менеджменту в ІТ сфері; здатність застосовувати сучасні інформаційні технології для залучення, оцінки, винагороди та професійного розвитку ІТ-персоналу.

Передумови для вивчення дисципліни (структурно-логічна схема підготовки фахівця): Враховуючи послідовність накопичення знань та інформації, дисципліна потребує теоретичної бази та вмінь, отриманих після опанування курсів: «Крос-культурний менеджмент», «Менеджмент знань в організації», «Менеджмент ІТ-продуктів та послуг», «Business communication in professional and public activities»

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти повинен отримати:

Інтегральну компетентність

Здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачають проведення досліджень та/або здійснення інновацій за невизначеності умов і вимог.

Загальні компетентності

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

ЗК3. Навички використання інформаційних та комунікаційних технологій;

ЗК4. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети;

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

ЗК6. Здатність генерувати нові ідеї (креативність);

ЗК7. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

Спеціальні компетентності

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

СК2. Здатність встановлювати цінності, бачення, місію, цілі та критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти і реалізовувати відповідні стратегії та плани;

СК3. Здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту;

СК4. Здатність до ефективного використання та розвитку ресурсів організації;

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;

СК10. Здатність до управління організацією та її розвитком;

СК 12. Здатність здійснювати ефективний HR-менеджмент, працювати в команді, застосовувати новітні інструменти управління знаннями, налагоджувати міжкультурні комунікації, управляти стратегічними та тактичними змінами із урахуванням тенденцій глобалізації у сфері ІТ.

Програмні результати навчання

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

ПРН9. Вміти спілкуватись в професійних і наукових колах державною та іноземною мовами;

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

ПРН11. Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу;

ПРН12. Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом);

ПРН13. Вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу);

ПРН16. Застосовувати в процесі управління організаціями новітні механізми менеджменту знань, організовувати роботу персоналу, виробляти навички подолання опору змінам у стратегічній і тактичній площині з урахуванням глобальних трендів і міжкультурного аспекту у сфері ІТ.

2. Програма навчальної дисципліни

ТЕМА 1. Становлення і розвиток HR-менеджменту. Побудова організаційної структури системи управління персоналом

1. Концепції HR-менеджменту
2. Методи управління персоналом. Функції кадрової служби IT-компанії
3. Організаційна структура служби управління персоналом
4. Вимоги до професійного рівня HR-менеджерів
5. Актуальність питань управління розвитком і збереженням людського капіталу в дослідженнях Нобелівських лауреатів

ТЕМА 2. Сучасні трансформації технологій управління персоналом

1. Характеристика новітніх технологій управління персоналом
2. Особливості архітектурної побудови технологій HR-менеджменту
3. Начасні вектори змін у впровадженні HR-технологій в управлінні IT командами

ТЕМА 3. Технологічна зрілість організації в контексті управління збереженням людського капіталу

1. Показники оцінки рівня технологічної зрілості організації
2. Сучасні моделі оцінки рівня технологічної зрілості організації
3. Пріоритетність HR-технологій збереження людського капіталу IT команд в умовах форс-мажору

ТЕМА 4. Використання цифрових технологій в системі HR-менеджменту

1. Передумови та наслідки діджиталізації HR-менеджменту
2. Досвід впровадження цифрових технологій в практику діяльності успішних компаній
3. Перспективні технологічні перетворення в системі управління збереженням людського капіталу IT команд у напрямку цифровізації під час реалізації проєктів

ТЕМА 5. Побудова ефективної системи HR-менеджменту в IT-компанії

1. Характеристика компонентів системи HR-менеджменту в IT сфері
2. Принципи та етапи побудови ефективної системи HR-менеджменту
3. Синхронізація HR-стратегії із бізнес-стратегією компанії

ТЕМА 6. Особливості рекрутингу у сфері IT

1. Сутність, мета та етапи рекрутингу в IT
2. Методи, джерела та технології рекрутингу в IT
3. Характеристика професійних та персональних компетентностей IT-рекрутера

ТЕМА 7. Інструменти аналітики в HR-менеджменті

1. Завдання аналітики в системі управління IT-командами
2. Методи та інструменти аналітики в HR-менеджменті
3. Бізнес-аналітика та інтелектуальний аналіз даних в системі управління персоналом IT-компанії

ТЕМА 8. HR метрики: методи вимірювання та напрями використання

1. Визначення HR метрик та їх зв'язок із стратегічними цілями IT-компанії
2. Ключові HR метрики та їх вимірювання
3. Використання HR метрик для оцінки ефективності системи управління персоналом IT-компанії

ТЕМА 9. Використання ABC-технології в системі управління персоналом у сфері IT

1. Основні принципи ABC-технології
2. Класифікація IT-персоналу на основі ABC-технології
3. Розробка кадрових заходів за результатами проведення ABC-технології

ТЕМА 10. Впровадження технології збереження людського капіталу в систему талант-менеджменту IT-компанії

1. Інноваційні підходи до управління талантами
2. Технологічні інструменти впливу на залученість IT-персоналу
3. Виклики та перспективи впровадження технологій збереження людського капіталу у практику талант-менеджменту IT-компанії

ТЕМА 11. Управління кадровою безпекою в IT-компанії

1. Сутність поняття «кадрова безпека»
2. Складові елементи кадрової безпеки
3. Показники кадрової безпеки в системі управління персоналом IT-компанії

ТЕМА 12. Місце оцінки персоналу в системі HR-менеджменту IT-компанії

1. Сутність та складові елементи оцінки персоналу
2. Методи оцінки IT-персоналу
3. Технологія атестації технічного та нетехнічного персоналу IT-компанії

ТЕМА 13. Напрями впровадження ефективної системи performance management в IT-компанії

1. Сутність та особливості технології управління IT-персоналом в системі

performance management

2. Інноваційні підходи до управління розвитком ІТ-команд

3. Інтеграція performance management в систему мотивації ІТ-персоналу

ТЕМА 14. Впровадження wellbeing-програм в систему управління ІТ-персоналом в умовах форс-мажору

1. Складові елементи моделі DEIB (Diversity, Equity, Inclusion & Belonging)

2. Етичні аспекти в системі HR-менеджменту

3. Впровадження технологій wellness-менеджменту в ІТ-компанії

ТЕМА 15. Соціально-психологічні аспекти управління збереженням людського капіталу

1. Створення сприятливого мотиваційного клімату в ІТ-компанії

2. Соціально-психологічні фактори ефективної поведінки ІТ-персоналу

3. Ефективність комунікацій в системі HR-менеджменту

ТЕМА 16. Інструменти прийняття ефективних управлінських рішень в системі HR-менеджменту ІТ-компаній

1. Вибір методів креативного пошуку ефективних управлінських рішень в ІТ-сфері

2. Інструменти подолання психологічної інерції та когнітивних упереджень ІТ-персоналу

3. Особливості ухвалення ефективних HR-рішень в умовах невизначеності

3. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин				Кількість годин			
	денна форма				заочна форма			
	усього	у тому числі			усього	у тому числі		
л		п	с.р.	л		п	с.р.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тема 1. Становлення і розвиток HR-менеджменту. Побудова організаційної структури системи управління персоналом	8	2	2	4	10	2		8
Тема 2. Сучасні трансформації технологій управління персоналом	10	2	2	6	8			8
Тема 3. Технологічна зрілість організації в контексті управління збереженням людського капіталу	10	2	2	6	10			10
Тема 4. Використання цифрових технологій в системі HR-менеджменту	10	2	2	6	10	2		8
Тема 5. Побудова ефективної системи HR-менеджменту в ІТ-компанії	10	2	2	6	10			10
Тема 6. Особливості рекрутингу у сфері ІТ	10	2	2	6	10			10
Тема 7. Інструменти аналітики в HR-менеджменті	10	2	2	6	10		2	8
Тема 8. HR метрики: методи вимірювання та напрями використання	10	2	2	6	10			10
Тема 9. Використання ABC-технології в системі управління персоналом у сфері ІТ	8	2	2	4	10		2	8
Тема 10. Впровадження технології збереження людського капіталу в систему талант-менеджменту ІТ-компанії	10	2	2	6	10			10
Тема 11. Управління кадровою безпекою в ІТ-компанії	10	2	2	6	10			10
Тема 12. Місце оцінки персоналу в системі HR-менеджменту ІТ-компанії	10	2	2	6	8			8
Тема 13. Напрями впровадження ефективної системи performance management в ІТ-компанії	10	2	2	6	10			10
Тема 14. Впровадження wellbeing-програм в систему управління ІТ-персоналом в умовах форс-мажору	8	2	2	4	8			8
Тема 15. Соціально-психологічні аспекти управління збереженням людського капіталу	8	2	2	4	8			8
Тема 16. Інструменти прийняття ефективних управлінських рішень в системі HR-менеджменту ІТ-компаній	8	2	2	4	8			8
Усього годин	150	32	32	86	150	4	4	144

4. Теми практичних занять

Назва теми	Кількість годин	
	денна форма навчання	заочна форма навчання
Тема 1. Становлення і розвиток HR-менеджменту. Побудова організаційної структури системи управління персоналом	2	
Тема 2. Сучасні трансформації технологій управління персоналом	2	
Тема 3. Технологічна зрілість організації в контексті управління збереженням людського капіталу	2	
Тема 4. Використання цифрових технологій в системі HR-менеджменту	2	
Тема 5. Побудова ефективної системи HR-менеджменту в ІТ-компанії	2	
Тема 6. Особливості рекрутингу у сфері ІТ	2	
Тема 7. Інструменти аналітики в HR-менеджменті	2	2
Тема 8. HR метрики: методи вимірювання та напрями використання	2	
Тема 9. Використання ABC-технології в системі управління персоналом у сфері ІТ	2	2
Тема 10. Впровадження технології збереження людського капіталу в систему талант-менеджменту ІТ-компанії	2	
Тема 11. Управління кадровою безпекою в ІТ-компанії	2	
Тема 12. Місце оцінки персоналу в системі HR-менеджменту ІТ-компанії	2	
Тема 13. Напрями впровадження ефективної системи performance management в ІТ-компанії	2	
Тема 14. Впровадження wellbeing-програм в систему управління ІТ-персоналом в умовах форс-мажору	2	
Тема 15. Соціально-психологічні аспекти управління збереженням людського капіталу	2	
Тема 16. Інструменти прийняття ефективних управлінських рішень в системі HR-менеджменту ІТ-компаній	2	
Разом	32	4

5. Самостійна робота

Назва теми	Кількість годин	
	денна форма навчання	заочна форма навчання
Тема 1. Становлення і розвиток HR-менеджменту. Побудова організаційної структури системи управління персоналом	4	8
Тема 2. Сучасні трансформації технологій управління персоналом	6	8
Тема 3. Технологічна зрілість організації в контексті управління збереженням людського капіталу	6	10
Тема 4. Використання цифрових технологій в системі HR-менеджменту	6	8
Тема 5. Побудова ефективної системи HR-менеджменту в ІТ-компанії	6	10
Тема 6. Особливості рекрутингу у сфері ІТ	6	10
Тема 7. Інструменти аналітики в HR-менеджменті	6	8
Тема 8. HR метрики: методи вимірювання та напрями використання	6	10
Тема 9. Використання ABC-технології в системі управління персоналом у сфері ІТ	4	8
Тема 10. Впровадження технології збереження людського капіталу в систему талант-менеджменту ІТ-компанії	6	10
Тема 11. Управління кадровою безпекою в ІТ-компанії	6	10
Тема 12. Місце оцінки персоналу в системі HR-менеджменту ІТ-компанії	6	8
Тема 13. Напрями впровадження ефективної системи performance management в ІТ-компанії	6	10
Тема 14. Впровадження wellbeing-програм в систему управління ІТ-персоналом в умовах форс-мажору	4	8
Тема 15. Соціально-психологічні аспекти управління збереженням людського капіталу	4	8
Тема 16. Інструменти прийняття ефективних управлінських рішень в системі HR-менеджменту ІТ-компаній	4	8
Разом	86	142

6. Індивідуальні завдання

Виконання індивідуальних завдань має за мету поглибити знання з дисципліни «HR-менеджмент та рекрутинг в ІТ». Індивідуальні завдання передбачають глибоке опрацювання однієї з наведених нижче тем та її презентацію на практичному занятті:

1. Особливості використання сучасних методичних підходів в системі HR-менеджменту в ІТ сфері.
2. Вимоги до технологічної побудови системи HR-менеджменту в ІТ сфері.
3. Значення ресурсного забезпечення для ефективного управління персоналом в ІТ-компанії.
4. Розкрити сутність технологічної зрілості ІТ-компанії.
5. Дайте характеристику моделям оцінки рівня технологічної зрілості ІТ-компанії.
6. Охарактеризуйте прийоми вирішення проблемних ситуацій в системі HR-менеджменту в ІТ сфері.
7. Назвіть методи розвитку креативного уявлення ІТ-персоналу.
8. Охарактеризуйте методи творчого пошуку в системі управління ІТ-персоналом.
9. Назвіть можливі варіанти диференціації ІТ-персоналу в результаті проведення ABC-аналізу.
10. Проілюструйте матрицю диференціації ІТ-персоналу.
11. Визначте тенденції, які відбуваються в сучасному процесі перебудови кадрової служби ІТ-компанії. Висловіть своє власне ставлення до цих змін.
12. Опишіть структуру служби управління персоналом ІТ-компанії.
13. Охарактеризуйте вимоги до професійного рівня HR-менеджерів.
14. Назвіть фактори, що впливають на ефективність діяльності HR-менеджера.
15. Охарактеризуйте специфіку процесу рекрутингу в ІТ сфері.
16. Вибір новітніх технологій рекрутингу в ІТ сфері.
17. Поясніть, що таке стратегічна аналітика в HR-менеджменті та як вона допомагає компанії.
18. Наведіть класифікацію методів та інструментів аналітики в HR-менеджменті.
19. В чому полягає бізнес-аналітика в системі управління збереженням людського капіталу і які основні функції вона виконує?
20. Які переваги інтелектуального аналізу даних в HR-менеджменті для компаній?
21. Наведіть приклади сучасних трендів в технологічних інструментах аналітики в HR-менеджменті.
22. Як інтелектуальний аналіз даних може покращити процес рекрутингу та відбору кандидатів?
23. Охарактеризуйте критерії оцінки ІТ-персоналу.
24. Детально охарактеризуйте методи оцінки ІТ-персоналу.
25. Що таке HR-метрики, яка їх роль у системі управління збереженням

людського капіталу в ІТ сфері?

26. Назвіть основні переваги впровадження HR-метрик у практику управління персоналом.

27. Які ключові HR-метрики вимірюють продуктивність роботи ІТ-персоналу та як вони оцінюються?

28. Охарактеризуйте HR-метрики для оцінки рівня задоволеності працівників та залученості персоналу?

29. Наведіть приклади HR-метрик, які допомагають збільшити ефективність процесу рекрутингу та залучення талановитих кадрів.

30. Які HR-метрики використовуються для оцінки ефективності навчальних програм та розвитку ІТ-персоналу?

31. Зазначте основні напрями використання HR-метрик для покращення корпоративної культури та мотивації працівників.

32. Розкрийте сутність кадрової безпеки в ІТ-сфері.

33. Впровадження LMS-технології у сфері ІТ.

34. Назвіть форми і методи дистанційного навчання.

35. Опишіть методику аналізу та контролю залученості ІТ-персоналу Q12.

36. Детально охарактеризуйте заходи впровадження технології залученості персоналу в ІТ-компанії.

37. Дайте детальну характеристику категоріям ІТ-персоналу за результатами крос-аналізу.

38. Назвіть види затрат на персонал. З яких елементів вони складаються?

39. Проведіть порівняльний аналіз підходів до оцінки ефективності технології управління персоналом в ІТ сфері.

40. Технологічні та соціальні тенденції в системі HR-менеджменту в ІТ сфері.

7. Методи навчання

Для досягнення програмних результатів навчання застосовуються наступні методи навчання і викладання: інформаційно-рецептивні (лекції, презентації); репродуктивні (практичні та розрахункові завдання); методи проблемного викладання (дискусії, дебати); дослідницькі методи (індивідуальні завдання, командні проєкти); інтерактивні (ділова гра, кейс-стаді); інноваційні та інтегровані (цифрові інструменти Google, платформи Notion, Canva); методи дистанційного навчання в режимі реального часу за допомогою платформ Zoom, Google Meet; методи інформаційно-комунікаційних технологій - платформа дистанційної освіти у середовищі Moodle <http://moodle.kntu.kr.ua>.

8. Критерії та засоби оцінювання

Види контролю: поточний, підсумковий.

Методи контролю: поточне оцінювання здійснюється у формі тестування в Moodle, презентації індивідуальних і командних проєктів, усного опитування та перевірки результатів виконання індивідуальних розрахункових завдань.

Семестровий підсумковий контроль проводиться у формі екзамену.

Критерії оцінювання доводяться до здобувачів на початку вивчення навчальної дисципліни. Більш детальний розподіл балів відображено в курсі на платформі Moodle.

Загальна кількість балів, виділених для оцінки результатів під час одного рубіжного контролю навчальної дисципліни, при семестровому контролі у формі екзамену - 30 балів. Протягом семестру здобувач може отримати максимум 60 балів, у тому числі: перший рубіжний контроль – 30 балів, другий рубіжний контроль – 30 балів. Загальна кількість балів, виділених на проведення семестрового екзамену, складає 40 балів. Оцінювання навчальних досягнень здобувачів здійснюється за національною шкалою: «відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно», а також за 100-бальною шкалою та шкалою ECTS.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою для екзамену
90-100	A	відмінно
82-89	B	добре
74-81	C	
64-73	D	задовільно
60-63	E	
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання
1-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Оцінку «відмінно» (90-100 балів, A) отримує здобувач, який:

- всебічно, систематично і глибоко володіє навчально-програмовим матеріалом;
- вміє самостійно виконувати завдання, передбачені програмою, використовує набуті знання і вміння у нестандартних ситуаціях;
- засвоїв літературу, яка рекомендована програмою;
- засвоїв взаємозв'язок основних понять дисципліни та усвідомлює їх значення для професії, яку він набуває;
- вільно висловлює власні думки, самостійно оцінює різноманітні життєві явища і факти, виявляючи особистісну позицію;
- самостійно визначає окремі цілі власної навчальної діяльності, виявив творчі здібності і використовує їх при вивченні навчально-програмового матеріалу, проявив нахил до наукової роботи.

Оцінку «добре» (82-89 балів, B) – отримує здобувач, який:

- повністю опанував і вільно (самостійно) володіє навчально-програмовим матеріалом, в тому числі застосовує його на практиці, має системні знання достатньому обсязі відповідно до навчально-програмового матеріалу, аргументовано використовує їх у різних ситуаціях;

- має здатність до самостійного пошуку інформації, а також до аналізу, постановки і розв'язування проблем професійного спрямування;
- під час відповіді допустив деякі неточності, які самостійно виправляє, добирає переконливі аргументи на підтвердження вивченого матеріалу.

Оцінку «добре» (74-81 бал, C) отримує здобувач, який:

- в загальному обсязі роботу виконав, але відповідає на екзамені з певною кількістю помилок;
- вміє порівнювати, узагальнювати, систематизувати інформацію під керівництвом викладача, в цілому самостійно застосовувати на практиці, контролювати власну діяльність;
- опанував навчально-програмовий матеріал, успішно виконав завдання, передбачені програмою, засвоїв основну літературу, яка рекомендована програмою.

Оцінку «задовільно» (64-73 бали, D) – отримує здобувач, який:

- знає основний навчально-програмовий матеріал в обсязі, необхідному для подальшого навчання і використання його у майбутній професії;
- виконує завдання, але при рішенні допускає значну кількість помилок;
- ознайомлений з основною літературою, яка рекомендована програмою;
- допускає на заняттях чи екзамені помилки при виконанні завдань, але під керівництвом викладача знаходить шляхи їх усунення.

Оцінку «задовільно» (60-63 бали, E) – отримує здобувач, який:

- володіє основним навчально-програмовим матеріалом в обсязі, необхідному для подальшого навчання і використання його у майбутній професії, а виконання завдань задовольняє мінімальні критерії. Знання мають репродуктивний характер.

Оцінка «незадовільно» (35-59 балів, FX) – виставляється здобувачу, який:

- виявив суттєві прогалини в знаннях основного програмового матеріалу, допустив принципові помилки у виконанні передбачених програмою завдань.

Оцінка «незадовільно» (35 балів, F) – виставляється здобувачу, який:

- володіє навчальним матеріалом тільки на рівні елементарного розпізнавання і відтворення окремих фактів або не володіє зовсім;
- допускає грубі помилки при виконанні завдань, передбачених програмою;
- не може продовжувати навчання і не готовий до професійної діяльності після закінчення університету без повторного вивчення даної дисципліни.

Підсумкова (загальна оцінка) курсу навчальної дисципліни є сумою оцінок (балів), одержаних за окремі оцінювані форми навчальної діяльності: поточне та підсумкове тестування рівня засвоєння теоретичного матеріалу під час аудиторних занять та самостійної роботи; оцінка (бали) за виконання практичних індивідуальних завдань, вирішення практичних задач та кейсів. Підсумкова оцінка виставляється після повного вивчення навчальної дисципліни, яка виводиться як сума проміжних оцінок.

9. Список рекомендованих для опрацювання джерел

Основні:

1. Балабанова, Л. В. Управління персоналом: підручник для студ. вищ. навч. закл. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак . Київ: Центр учбової літератури. 2019. 468 с.
2. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В. 2020. 466 с.
3. Баранова І.Ф., Бурдіна М.І., Маляр В.Г. Аналітика управління персоналом. Київ: Видавництво НПУ імені М.П. Драгоманова. 2020. 252 с.
4. Брич В., Борисяк О., Білоус Л., Галиш Н. Трансформація системи управління персоналом підприємств: монографія. Тернопіль: ВПЦ «Економічна думка». ТНЕУ, 2020. 212 с.
5. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
6. Грабовська Т.Є., Завадська О.М. Аналітика персоналу: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2020. 246 с.
7. Довгань Л.Є., Ведута Л.Л., Мохонько Г.А. Технології управління людськими ресурсами: навч. посібник. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 512с.
8. Лук'янихін В. Менеджмент персоналу: навчальний посібник. Київ: Університетська книга, 2015. 592 с.
9. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни «HR-менеджмент та рекрутинг в ІТ» : для здобувачів спец. 073 – «Менеджмент» другий (магістерський) рівень вищої освіти, освітньо-професійна програма «Менеджмент-ІТ в глобальному бізнес-середовищі» / [уклад. І. М. Сочинська-Сибірцева, М. В. Семикіна] ; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. Кропивницький : ЦНТУ, 2024. 72 с.
10. Новітні технології управління персоналом: навч. посіб. І. М. Сочинська-Сибірцева, О. В. Сторожук, А. О. Доренська. Кропивницький : ЦНТУ, 2023. 278 с. <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/13256>
11. Пітер Сенге. П'ята дисципліна: Мистецтво та практика організації, котра самонавчається. MagneticOne Academy, 2018. 496 с.
12. Пластун О.І. Аналітика в управлінні персоналом: навчальний посібник. Рівне: Рівненський державний гуманітарний університет, 2020. 202 с.
13. Семикіна М. В., Дудко С.В., Гуменюк О.С. Мотиваційний механізм професійного розвитку працівників в контексті підвищення якості трудового життя. Вісник ЧНУ ім. Б. Хмельницького. Економічні науки, 2021. Вип. 1. С. 35-48. <http://econom-ejournal.cdu.edu.ua/article/view/4209>
14. Семикіна М.В., Савеленко Г.В., Костишина А.І. Цифровізація економіки та зайнятості в умовах руху України до ЄС. Вісник ЧНУ ім. Б.Хмельницького. 2022. Т.26. №3-4. С.12-12 <https://econom-ejournal.cdu.edu.ua/issue/view/356>
15. Семикіна М.В., Сікорака В.І., Сікорака І.О. Інноваційні зміни у змісті

праці та зайнятості в умовах діджиталізації та руху в ЄС. Науковий вісник Льотної академії. Серія: економіка, менеджмент та право: збірник наукових праць. 2023. Вип.8. С. 29-40. <https://fmnzb.sfa.org.ua/wp-content/uploads/2023/06/5.pdf>

16. HR-менеджмент: конспект лекцій: навч. посіб. для студ. спеціальності 073 «Менеджмент. КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: М.В. Шкробот, Л.Л. Ведута. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 270 с.

17. [HR-менеджмент: навч. посіб. / І. М. Сочинська-Сибірцева, А. О. Доренська, Т. В. Тушевська; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. 278 с.](#)

18. Bersin, J. (2021). *Insights on Work, Talent, Learning, Leadership, and HR Technology*. JOSH BERSIN. URL: <https://joshbersin.com/page/7/>

19. David Ulrich. Four HR Roles URL: <https://hrmhandbook.com/hro/model/dave-ulrich-four-roles/>

20. EMA Partners International, executive search & leadership advisory : HR у час війни 2022 URL:<https://www.ema-partners.com/europe/ukraine>

21. Ferron D., Lomas F. (2020). Eight forces driving HR transformation right now. EY. URL: https://www.ey.com/en_gl/workforce/eight-forces-driving-hr-transformation-right-now

22. Global Human Capital Trends 2023 // Deloitte Insights: [Website]. 2023. URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html>

23. Hopping Clare, Launchpad. «10 Quick Ways to Improve Employer Branding and Top Talent Recruitment. URL: <http://www.launchpadrecruits.com/insight-articles/improve-employer-branding-recruitment>

24. HR Technology Strategy and Selection – Insights (2021). Gartner. URL: <https://www.gartner.com/en/human-resources/insights/hr-technology-strategy>

25. Schweyer A. Talent Management Systems: Best Practices in Technology Solutions for Recruitment, Retention and Workforce Planning. Toronto, Ont.: Wiley, 2020. 253 p.

26. Sochynska-Sybirtseva I. M. Contemporary trends of innovative and investment transformations of HR-management. Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції «Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України». Центральноукраїнський національний технічний університет. м. Кропивницький 08 грудня 2022 р.

27. Top Ten HR Trends For The 2022 Workplace. URL: <https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2022/01/05/top-ten-hr-trends-for-the-2022-workplace/?sh=397690203006>

Додаткові:

1. Бей Г.В., Середа Г.В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. Економіка і організація управління. 2019. № 2(34). С. 93–101.

2. Гавриш, О. А., Скрипченко, Н. Б., Шаповал, О. В. (2019). HR-метрики в оцінці ефективності системи управління персоналом. Вісник Київського

національного університету технологій та дизайну. Серія: Економіка, управління та адміністрування, (6), 29-36.

3. Дороніна О. А. Трансформація підходів до мотивування персоналу в умовах новітньої управлінської парадигми. Менеджмент та підприємництво: тренди розвитку. 2018. Вип. 3. С. 23-32. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnnt_2018_3_5

4. Ковальчук, О. В., Трегубова, О. О. (2020). Використання HR-метрик у стратегічному управлінні персоналом. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка, (1), С. 45-51.

5. Лопушняк Г., Милян Р. Вплив цифрових технологій на формування компетенцій управлінського персоналу. Інвестиції: практика та досвід. 2019. Вип. 24. С. 10–16.

6. Рудакова С. Г., Данилевич Н. С., Щетініна Л. В., Касяненко Я. А. Digital HR – майбутнє кадрового адміністрування. Бізнес-Інформ №1. 2020. С. 265-270

7. Сибірцев В.В., Сочинська-Сибірцева І.М. Креативні технології адаптації персоналу в умовах форс-мажору. Центральнотраїнський науковий вісник. Економічні науки : зб. наук. пр. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. Вип. 8 (41). с.49-55. URL: [http://economics.kntu.kr.ua/archive/8\(41\)/41_Sybirdsev.html](http://economics.kntu.kr.ua/archive/8(41)/41_Sybirdsev.html)

8. Сочинська-Сибірцева І.М. Технологія управління надійністю персоналу в контексті кадрової безпеки «Економіка і організація управління» Збірник наукових праць Донецький національний університет м. Вінниця, 2016. Вип. 23. <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/2899>

9. Сочинська-Сибірцева І.М. Упровадження компетентнісного підходу в систему оцінки державних службовців. Науково-виробничий журнал: Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво №4(121), 2021. с. 50-55 <http://www.econom.stateandregions.zp.ua/archive?id=143>

10. Сочинська-Сибірцева І.М. Особливості кадрової безпеки в умовах форс-мажору. Глобальна безпека та асиметричність світового господарства в умовах нестабільного розвитку економічних систем: матеріали науково-практичної інтернет-конференції (м. Кропивницький, 12 травня 2021 р.) / упоряд. І. М. Миценко. Кропивницький : ЦНТУ, 2021. С. 148-153.

11. Сочинська-Сибірцева І.М. Сучасні трансформації HR-технологій. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Modern trends in the development of science and technology». Johannesburg, South Africa. 2023. https://drive.google.com/file/d/18_nT1wMrdO8g7IfRuych466atYIDYAxQ/view?pli=

12. Шаульська Л.В. Людські ресурси нової економіки: ключові компоненти та ефективність регулювання. *Економіка і організація управління*. 2018. №4(32). С. 7-16.

13. Щьокіна Є. Ю., Задорожнюк Н. О., Білоусова І. А. Система управління талантами в сучасних організаціях. Інфраструктура ринку. 2020. Вип. 43. С. 347–351. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ifrctr_2020_43_65

14. Як полегшити життя HR-ам: цифрова трансформація пошуку персоналу. URL: <https://prohr.rabota.ua/yak-polegshiti-zhittya-hr-am-tsifrova-transformatsiya-poshuku-personalu/>

15. Dzwigol H., Shcherbak S, Semikina M., Vinichenko O. (2019) Formation of

strategic change management system at an enterprise. *Academy of Strategic Management Journal*. Vol: 18 Issue: 1 URL: <https://www.abacademies.org/articles/formation-of-strategic-change-management-system-at-an-enterprise-8912.html> (Scopus)

16. Gavkalova Nataliia, Lola Yuliia, Prokopovych Svitlana, Sybirtsev Volodymyr, Diachek Vitalii. Neural Network Modeling of E-Government Development and the Socio-Economic Environment. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)* ISSN: 2277-3878, Volume-8, Issue 3C, November 2019. (Scopus). URL: <https://www.ijrte.org/download/volume-8-issue-3c>

17. Manuti, A., & de Palma, P. D. (2017). How to Develop Digital HRM Practices in the Cognitive Technology Era: Evidences from a Case Study. *Digital HR*, 67–79. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-319-60210-3_5

18. Minchington Brett, Eremedia. «Employer Branding Best Practices You Need to Know» URL: <http://www.eremedia.com/ere/15-employer-branding-best-practices-you-need-to-know/>

19. Shulha O., Kostyshyna T., Semykina M., Katan L., Smirnova H. Modeling of Social Risks in the Labor Sphere. *Risk and Financial Management*. 2021, 14(10), 488. <https://www.mdpi.com/1911-8074/14/10/488/htm> (Web of Science)

20. Sochynska-Sybirtseva I. M. Management technology of personnel reliability in the context of staff security. *Економіка і організація управління. Збірник наукових праць*. Випуск №3 (23), 2016. с. 302-308.

21. Sochynska-Sybirtseva I. M. Assessment of China's macro-readiness for integrated innovative management technologies employment. *Economics. Ecology. Socium*. Vol. 7 No. 4. 2023. P. 40-53.

22. Sotnikova, Y., Nazarova, G., Nazarov, N., & Bilokonenko, H. (2021). Digital technologies in hr management. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 42(4), 527–535. <https://doi.org/10.15544/mts.2020.54>

23. Tomas Chamorro-Premuzic. *The Talent Delusion: Why Data, Not Intuition, Is Key to Unlocking Human Potential*, Little Brown Book. London, 2017. 304 p.

24. UN Competency Development - a Practical Guide. *Office of Human Resource Management Department of Management United Nations*. URL: <https://cupdf.com/document/united-nations-competency-development-a-practical-guide.html?page=1>

25. United Nations. Competencies for Future. URL: https://careers.un.org/lbw/attachments/competencies_booklet_en.pdf

26. Waddill, D. (2020). Leading with Technology: Digital HR Strategy. SHRM Executive Network Blog. URL: <https://blog.shrm.org/executive/blogpost/Leading-with-Technology-Digital-HR-Strategy>

Посилання на ресурси неформальної освіти:

1. Genesis IT school. URL: <https://www.academy.gen.tech/it-school>
2. Створення та розвиток IT-продуктів. URL: <https://www.genesis-for-univ.com/product-course>
3. Менеджмент у продуктовому IT. URL: <https://www.genesis-for-univ.com/management-course>
4. Співпраця освіти та бізнесу: Uni-Biz Bridge від UGEN. URL: <https://www.ugen.agency/career-events-ugen>
5. SoftServe academy. URL: <https://career.softserveinc.com/uk-ua/learning-and-certification>