

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ПСИХОЛОГІЯ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ»

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ	05 Соціальні та поведінкові науки
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ	053 «Психологія»
РІВЕНЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ	Перший (бакалаврський)
ФАКУЛЬТЕТ	Соціально-гуманітарний

Робоча програма з навчальної дисципліни «Психологія HR-менеджменту» для здобувачів вищої освіти соціально-гуманітарного факультету за спеціальністю 053 «Психологія», перший рівень вищої освіти / укладач А. М. Шевченко. Біла Церква: БНАУ, 2025. 16 с.

Розробник: А. М. Шевченко, кандидат психологічних наук.

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри психології та здоров'я людини (протокол № 1 від 13.08.2025 р.)

В. о. завідувача кафедри психології
та здоров'я людини



Олена ХОМЧУК

Гарант ОП



Олена ХОМЧУК

Схвалено методичною радою соціально-гуманітарного факультету
(Протокол № 01 від 26.08.2025 р.)

Голова методичної ради, доцент



Інна КОВАЛЬЧУК

ЗМІСТ

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	4
2. ПЕРЕДУМОВИ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ.....	5
3. КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ВІДПОВІДНО ДО СТАНДАРТУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ С4 «ПСИХОЛОГІЯ».....	5
4. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	6
5. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛІНИ.....	7
6. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	7
6.1. Лекції.....	8
6.2. Практичні заняття.....	8
6.3. Самостійна робота.....	9
7. МЕТОДИ НАВЧАННЯ.....	10
8. ФОРМИ ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ	11
9. ЗАСОБИ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ.....	12
10. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ.....	12
11. ПЕРЕЛІК НАОЧНО-ТЕХНІЧНИХ ЗАСОБІВ НАВЧАННЯ.....	14
12. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ.....	15

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

За планом 2025-2026 навчального року на вивчення дисципліни «Психологія HR-менеджменту» для денної та заочної форми навчання передбачено 90 академічних годин (3 кредити ECTS), у т.ч. аудиторних – 48 годин (лекції – 16, практичні заняття – 32), самостійна робота студентів – 42 години, з яких на підготовку і захист індивідуального науково-дослідницького завдання виділено 10 год.

Опис навчальної дисципліни за показниками та формами навчання наведено у таблиці:

Найменування показників	Шифр та найменування галузі знань, спеціальності, рівень вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів, відповідних ECTS – 3	Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки	Вибіркова	
Змістових модулів – 3	Спеціальність 053 «Психологія»	<i>Рік підготовки:</i>	
Індивідуальне науково-дослідне завдання – проєкт за вибором здобувача вищої освіти		2-й	3-й
Загальна кількість академічних годин – 90		<i>Семестр</i>	
		4-й	6-й
		<i>Лекції</i>	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4 самостійної роботи здобувача – 4.	Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти	<i>Практичні</i>	
		16 год.	4 год.
		<i>Самостійна робота (у т.ч. на виконання ІНДЗ)</i>	
		42 год.	80 год.
		Підсумковий контроль: залік	

Мета вивчення дисципліни: формування у студентів розуміння психологічних закономірностей управління персоналом та розвитку людських ресурсів в організаціях. Студенти отримують можливість усвідомити вплив психологічних чинників на поведінку індивідів та груп у професійному середовищі, розвивати вміння планувати та реалізовувати кадрову політику з урахуванням потреб організації та специфіки її персоналу. Особлива увага приділяється формуванню компетентностей у створенні сприятливого психологічного клімату, розвитку корпоративної культури, вирішенні конфліктів і підвищенні ефективності командної роботи.

2. ПЕРЕДУМОВИ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Для вивчення курсу студенти потребують базових знань із загальної психології, соціальної психології, психології особистості та психології праці, а також психології управління. Ці знання дозволяють усвідомлювати психологічні закономірності поведінки індивідів і груп у професійному середовищі, аналізувати мотиваційні, когнітивні та емоційні аспекти діяльності працівників, а також ефективно застосовувати методи управління персоналом у різних організаційних контекстах.

3. КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ВІДПОВІДНО ДО СТАНДАРТУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ С4 «ПСИХОЛОГІЯ»

Загальні компетентності (ЗК)	ЗК 2. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності. ЗК 4. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями. ЗК 7. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).
Спеціальні (фахові) компетентності (СК)	СК1. Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології. СК4. Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел. СК10. Здатність дотримуватися норм професійної етики. СК11. Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.
Програмні результати навчання (ПРН)	ПР4. Обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки за результатами власних досліджень і аналізу літературних джерел. ПР13. Взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові відмінності. ПР16. Знати, розуміти та дотримуватися етичних принципів професійної діяльності психолога. ПР17. Демонструвати соціально відповідальну та свідому поведінку, слідувати гуманістичним та демократичним цінностям у професійній та громадській діяльності.

4. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Психологія HR-менеджменту»

Змістовий модуль 1. Психологічні та концептуальні засади HR-менеджменту

Тема 1.1. HR-менеджмент як наука: концепції, цілі та психологічні аспекти управління персоналом.

Тема 1.2. Історія розвитку HR-менеджменту: еволюція підходів та вплив психологічних парадигм.

Тема 1.3. Базові моделі HR-менеджменту та їх психологічне обґрунтування.

Тема 1.4. Психологічна служба у структурі HR-відділу: роль психолога у стратегічному управлінні персоналом.

Змістовий модуль 2. Психологія набору, адаптації та розвитку персоналу

Тема 2.1. Особистість HR-менеджера.

Тема 2.2. Людські ресурси: поняття, роль у системі та особливості.

Тема 2.3. Основи кадрової політики та планування потреб у персоналі з точки зору психології.

Тема 2.4. Методологія визначення потреб у кадрах та підходи до підбору персоналу.

Тема 2.5. Психологічні аспекти адаптації, навчання та розвитку персоналу.

Тема 2.6. Підходи до навчання та підвищення кваліфікації працівників: психологічні принципи ефективного навчання.

Тема 2.7. Технології мотивації персоналу та формування внутрішньої мотиваційної системи.

Змістовий модуль 3. Психологія оцінки ефективності та управління командами

Тема 3.1. Технології оцінки персоналу та атестації: психологічні методи та критерії ефективності.

Тема 3.2. Згуртованість і соціальний розвиток колективу.

Тема 3.3. Організаційні конфлікти: психологія виникнення, динаміка та методи врегулювання.

Тема 3.4. Оцінка ефективності кадрової політики: інтеграція психологічних та управлінських показників.

Тема 3.5. Використання психологічних інструментів для стратегічного управління персоналом та розвитку організації.

5. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин										
	денна форма						заочна форма				
	усього	у тому числі					усього	у тому числі			
		л	п	лб.	інд	СРС		л	п	лб	інд
Змістовий модуль 1. Психологічні та концептуальні засади HR-менеджменту											
Тема 1.1.	6	2	2			2	7	2			5
Тема 1.2.	6	2	2			2	5				5
Тема 1.3.	6	2	2			2	5				5
Тема 1.4.	6	2	2			2	5				5
Разом за змістовим модулем 1	24	8	8			8	22	2			20
Змістовий модуль 2. Психологія набору, адаптації та розвитку персоналу											
Тема 2.1.	4	–	2			2	7	2			5
Тема 2.2.	6	2	2			2	5				5
Тема 2.3.	4	–	2			2	5				5
Тема 2.4.	6	2	2			2	5				5
Тема 2.5.	6	2	2			2	5				5
Тема 2.6.	6	2	2			2	5				5
Тема 2.7.	4	–	2			2	7		2		5
Разом за змістовим модулем 2	36	8	14			14	39	2	2		35
Змістовий модуль 3. Психологія оцінки ефективності та управління командами											
Тема 3.1.	6	–	2			4	7	2	2		5
Тема 3.2.	6	–	2			4	7				5
Тема 3.3.	6	–	2			4	5				5
Тема 3.4.	6	–	2			4	5				5
Тема 3.5.	6	–	2			4	5				5
Разом за змістовим модулем 3	30	–	10			20	29	2	2		25
Усього годин	90	16	32			42	90	6	4		80

Примітка: л – лекції, п – практичні заняття, ср – самостійна робота студентів, в т.ч. індивідуальні завдання.

6. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

6.1. Лекції

Тема і зміст лекції	К-ть годин
Змістовий модуль 1. Психологічні та концептуальні засади HR-менеджменту	
Тема 1.1. HR-менеджмент як наука: концепції, цілі та психологічні аспекти управління персоналом. Вступ до HR-менеджменту як наукової дисципліни. Предмет і об'єкт HR-менеджменту. HR як інтеграція менеджменту, економіки та психології. Ключові концепції HR-менеджменту. Традиційна (адміністративна) модель управління кадрами. Сучасна концепція управління людським капіталом. Людина як ресурс vs. людина як цінність. Цілі HR-менеджменту: організаційні (ефективність, продуктивність, конкурентоспроможність) та індивідуальні (мотивація, розвиток, задоволеність працею). Психологічні аспекти HR-менеджменту. Мотиваційні теорії (Маслоу, Герцберг, МакКлелланд).	2
Тема 1.2. Історія розвитку HR-менеджменту: еволюція підходів та вплив психологічних парадигм. Перші етапи управління персоналом. Індустріальна епоха: адміністративно-обліковий підхід. Науковий менеджмент (Ф. Тейлор). Гуманістичний поворот у менеджменті. Школа людських відносин (Е. Мейо). Розвиток соціально-психологічних методів управління. Формування HR як окремої дисципліни (1960–1990 рр.) HR як стратегічний партнер бізнесу.	2
Тема 1.3. Базові моделі HR-менеджменту та їх психологічне обґрунтування.	2

Модель «Hard HRM» vs. «Soft HRM». Жорсткий підхід: людина як ресурс. М'який підхід: людина як стратегічний актив. Психологічне підґрунтя: теорія X та теорія Y (Д. МакГрегор). Модель Девіда Ульріха. Компетентнісний підхід. Модель управління залученістю.	
Тема 1.4. Психологічна служба у структурі HR-відділу: роль психолога у стратегічному управлінні персоналом. Місце психологічної служби у HR-відділі. Взаємодія з рекрутерами, HR-бізнес-партнерами, тренінговим відділом. Функції психолога в HR. Психолог у стратегічному управлінні. Етичні та професійні стандарти діяльності психолога в HR.	2
Разом за змістовий модуль 1	8
Змістовий модуль 2. Психологія набору, адаптації та розвитку персоналу	
Тема 2.2. Людські ресурси: поняття, роль у системі та особливості. Поняття «людські ресурси». Відмінність між «кадри», «персонал» та «людський капітал». Роль людських ресурсів у системі організації. Людські ресурси як ключовий фактор конкурентоспроможності. Психологічні особливості людських ресурсів. Індивідуальні відмінності (мотивація, здібності, цінності).	2
Тема 2.4. Методологія визначення потреб у кадрах та підходи до підбору персоналу. Аналіз потреб у кадрах. Визначення кількісних і якісних потреб. Психологічні чинники підбору персоналу. Оцінка професійної придатності. Використання психодіагностичних методів (тести, інтерв'ю, асесмент-центри). Підходи до підбору персоналу: традиційний (орієнтація на кваліфікацію), компетентнісний (орієнтація на soft skills та потенціал).	2
Тема 2.5. Психологічні аспекти адаптації, навчання та розвитку персоналу. Адаптація працівників. Психологічні механізми входження в колектив. Фактори успішної адаптації (менторство, підтримка, корпоративна культура). Теорії навчання дорослих (М. Ноулз – андрагогіка). Особливості мотивації до навчання в різних вікових групах. Розвиток персоналу як безперервний процес. Кар'єрне планування та особистісне зростання. Роль емоційного інтелекту та рефлексії у професійному розвитку.	2
Тема 2.6. Підходи до навчання та підвищення кваліфікації працівників: психологічні принципи ефективного навчання. Традиційні та сучасні підходи до навчання. Лекційні та тренінгові формати. Психологічні принципи ефективного навчання. Мотивація до навчання (внутрішня та зовнішня). Розвиток hard skills та soft skills. Психологічні методи розвитку критичного мислення, комунікації, лідерства. Оцінка результативності навчання. Модель Дональда Кіркпатріка (4 рівні оцінки). Психологічна діагностика ефективності розвитку.	2
Разом за змістовий модуль 2	8
Всього	16

6.2. Практичні заняття

Тема практичного заняття	К-ть годин
Змістовий модуль 1. Психологічні та концептуальні засади HR-менеджменту	
Тема 1.1. HR-менеджмент як наука: концепції, цілі та психологічні аспекти управління персоналом.	2
Тема 1.2. Історія розвитку HR-менеджменту: еволюція підходів та вплив психологічних парадигм.	2
Тема 1.3. Базові моделі HR-менеджменту та їх психологічне обґрунтування.	2
Тема 1.4. Психологічна служба у структурі HR-відділу: роль психолога у стратегіч-	2

ному управлінні персоналом.	
Разом за змістовий модуль 1	8
Змістовий модуль 2. Психологія набору, адаптації та розвитку персоналу	
Тема 2.1. Особистість HR-менеджера.	2
Тема 2.2. Людські ресурси: поняття, роль у системі та особливості.	2
Тема 2.3. Основи кадрової політики та планування потреб у персоналі з точки зору психології.	2
Тема 2.4. Методологія визначення потреб у кадрах та підходи до підбору персоналу.	2
Тема 2.5. Психологічні аспекти адаптації, навчання та розвитку персоналу.	2
Тема 2.6. Підходи до навчання та підвищення кваліфікації працівників: психологічні принципи ефективного навчання.	2
Тема 2.7. Технології мотивації персоналу та формування внутрішньої мотиваційної системи.	2
Разом за змістовий модуль 2	14
Змістовий модуль 3. Психологія оцінки ефективності та управління командами	
Тема 3.1. Технології оцінки персоналу та атестації: психологічні методи та критерії ефективності.	2
Тема 3.2. Згуртованість і соціальний розвиток колективу.	2
Тема 3.3. Організаційні конфлікти: психологія виникнення, динаміка та методи врегулювання.	2
Тема 3.4. Оцінка ефективності кадрової політики: інтеграція психологічних та управлінських показників.	2
Тема 3.5. Використання психологічних інструментів для стратегічного управління персоналом та розвитку організації.	2
Разом за змістовий модуль 3	10
Всього	32

6.3. Самостійна робота

Якість засвоєння студентами знань із психології HR-менеджменту пов'язана з рівнем їхньої навчальної самостійності та активності у процесі пізнання. У сучасних умовах підготовки майбутніх фахівців психології особливий акцент робиться на розвитку здатності до самостійної аналітичної, дослідницької та практико-орієнтованої роботи.

Самостійна робота передбачає різноманітні види індивідуальної та колективної діяльності студентів, які здійснюються у фасилітаційному супроводі викладача, тобто без його безпосередньої участі в позааудиторний час. Самостійна робота виконується за завданнями, виконання яких потребує творчого підходу та вміння самостійно отримувати знання.

Види самостійної роботи:

- самостійна робота в аудиторії під керівництвом викладача у вигляді запланованих консультацій;
- самостійна позааудиторна робота студентів над виконанням завдань у робочому зошиті;
- самостійний пошук і аналіз додаткової інформації за темами, які передбачені програмою;
- підготовка до практичних занять і поточного контролю;

– підготовка доповіді на одну з вивчених тем.

Зміст	К-ть годин
Аналіз та узагальнення студентом прочитаного на лекціях навчального матеріалу, підготовка до практичних занять.	10
<i>Творче завдання:</i> написати есе на одну із обраних тем.	20
<i>Прогностичне завдання «HR-психолог у майбутньому».</i> Уявіть, що на дворі 2050 рік. Як виглядатиме робота HR-психолога? Які інструменти він буде використовувати? Як зміняться відносини між працівниками й роботодавцем? Представити напрацювання візуально.	12
Всього	42

Примітка: У розрахунку годин на виконання самостійної роботи передбачено час на виконання ІНДЗ.

Теми для написання есе

1. Роль психології у сучасному HR-менеджменті: від добору персоналу до розвитку кар'єри.
2. Мотивація працівників: чому грошей недостатньо?
3. Адаптація новачка: психологічні труднощі та шляхи їх подолання.
4. Психологічний контракт: негласна угода між працівником і роботодавцем.
5. Емоційний інтелект як фактор успішності HR-менеджера.
6. Психологія конфлікту в колективі та роль HR у його врегулюванні.

7. МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Під час проведення лекційного курсу застосовується поєднання традиційного викладу матеріалу з активними та інтерактивними мето-дами навчання. Зокрема, використовуються мультимедійні презентації, підготовлені у програмі Microsoft PowerPoint, ілюстративні та роздаткові матеріали, тематичні відеофрагменти, а також організуються обговорення актуальних і проблемних питань у форматі дискусій. До сучасних методів належить використання онлайн-платформ та мобільних застосунків для інтерактивної роботи: Mentimeter, Padlet, Google Forms, а також комунікаційних інструментів Zoom, Google Meet, Viber, Telegram та WhatsApp. Такий підхід сприяє кращому сприйняттю теоретичного матеріалу, розвитку критичного мислення, цифрових компетентностей та здатності до дистанційної взаємодії.

Практичні заняття проводяться із залученням сучасних активних методів навчання, зокрема кейс-методів (аналізу реальних і змодельованих управлінських ситуацій), мозкових штурмів, рольових ігор, групових обговорень та виконання різноманітних практичних завдань як індивідуально, так і у малих групах або підгрупах. Використання цифрових та онлайн-засобів дозволяє студентам моделювати управлінські та психологічні процеси, співпрацювати дистанційно, відпрацьовувати отримані знання на практиці, формувати професійні навички та вдосконалювати комунікативні компетентності.

При виконанні індивідуальних навчально-дослідних завдань (написанні есе, підготовці аналітичних доповідей, презентацій тощо), а також під час виконання самостійної роботи студенти активно використовують дослідницькі методи навчання. Особлива увага приділяється дотриманню принципів академічної доброчесності: всі роботи мають бути виконані самостійно, з обов'язковим посиланням на джерела інформації та уникненням плагіату.

Неформальна освіта:

1. Онлайн-курс «Управління командою в українському контексті» <https://surl.li/ppmnuf>
2. «Точка турботи»: онлайн-курс про психологічну допомогу командам та бізнесам <https://surl.lu/lghmld>
3. Онлайн-курс «Розвиток лідерських компетентностей» <https://surl.li/flayln>
5. Онлайн-курс «Управління людьми і проектами» <https://surl.li/symjue>
6. Онлайн-курс «Персональна ефективність» <https://surl.lu/lfkhri>
7. Онлайн-курс «Лідерство» <https://surl.li/krphho>
8. Онлайн-курс «Лідерство у команді: становлення лідера» <https://surli.cc/wwcfwd>

Платформи для самостійного навчання:

EdEra – українська онлайн-платформа з інтерактивними курсами, включаючи теми з психології та управління <https://ed-era.com/en>

Prometheus – платформа з відкритими онлайн-курсами, серед яких є курси з психології та управління <https://prometheus.org.ua/>

8. ФОРМИ ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

Поточний контроль з навчальної дисципліни включає *поточне, тематичне оцінювання* (з тем, визначених для аудиторного обговорення і самостійного опрацювання) та модульний контроль.

Тематичне оцінювання аудиторної та самостійної роботи студентів здійснюється на основі отриманих ними поточних оцінок за усні та письмові відповіді з предмету, самостійні, практичні та контрольні роботи. Поточний контроль за виконанням ІНДЗ здійснюється відповідно до графіку виконання завдання.

Поточний і тематичний контроль також передбачає оцінювання:

- участі в дискусії під час лекційних занять;
- підготовки виступу на практичних заняттях із презентацією (чи без);
- участі у різних інтеракціях під час практичних занять;
- підготовки індивідуальних завдань тощо.

Модульний контроль проводиться у тестовій комбінованій формі (комп'ютерне чи на паперових носіях) та виконання проєктного/творчого завдання (усно/письмово). Кількість отриманих балів з кожного виду навчальних робіт за різними формами поточного контролю виставляється студентам в електронний журнал після кожного контрольного заходу.

Підсумковий контроль навчальної діяльності студентів здійснюється у формі заліку за результатами поточного контролю (тематичного оцінювання, виконання ІНДЗ та модульного контролю) і не передбачає обов'язкової присутності студентів. Результати заліку оприлюднюються в електронному журналі академічної групи до початку екзаменаційної сесії.

9. ЗАСОБИ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Оцінювання лекційних занять не передбачено. На лекційних заняттях ведеться облік присутності здобувачів для контролю відвідуваності занять.

Бали на практичному занятті здобувачі вищої освіти отримують за виконані практичні завдання, опрацювання джерел, командні проекти, презентації, активність під час дискусій і виконання практичних завдань.

Бали за самостійну роботу враховують: виконання дослідницьких і творчих завдань індивідуально й колективно, результативну практичну роботу в групі, опрацювання навчально-методичних і довідкових джерел, презентації, активність самостійної пошукової роботи.

Під час модульного контролю передбачені комплексні засоби оцінювання (усно й письмово, під час виконання тестових завдань, дослідницьких і творчих, захисту проектів тощо), у тому числі комп'ютерно орієнтовані.

10. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Порядок контролю і оцінювання успішності здобувачів вищої освіти, що унормовує організацію оцінювання знань, умінь та навичок під час проведення усіх форм контролю знань, умінь та навичок здобувачів освіти, регламентуються «Положенням про оцінювання результатів навчання в Білоцерківському національному аграрному університеті».

Оцінювання здобувачів освіти здійснюється за результатами поточного (практичні заняття, самостійна робота) та рубіжного (модульного) контролів за десятибальною шкалою – «1», «2», «3», «4» ... «10».

1 бал оцінювання (з заокругленням до цілого числа) відповідає 10 % правильних тверджень у разі усної відповіді, відповідей у тесті, виконаних завдань тощо.

Бали з модульного контролю нараховуються за виконання модульної контрольної роботи.

Відсутність студента на занятті («нб») у розрахунку середнього арифметичного значення (САЗ) приймається як «0».

У кінці семестру обчислюється САЗ всіх отриманих здобувачем вищої освіти оцінок з наступним переведенням його у бали за формулою:

$$\text{БПК} = \text{САЗ} \times k,$$

де БПК – бали з поточного контролю;

САЗ – середнє арифметичне значення усіх отриманих студентом оцінок;

k – коефіцієнт для певного виду контролю (практичні заняття, самостійна робота – «3», модульний контроль – «1» для форми підсумкового контролю «екзамен» та «4» для форми підсумкового контролю «залік»).

Результати поточного оцінювання здобувача (за 10-бальною шкалою) виставляються в електронний журнал АСУ БНАУ і автоматично переводяться у 100-бальну шкалу відповідно до розподілу балів за окремі види робіт.

Розподіл балів, що присвоюється здобувачам вищої освіти

Максимально можлива к-ть балів, якщо форма підсумкового контролю	Практичні заняття	Самостійна робота	Модульний контроль	Залік	Загальний бал
Залік	30	10	30	30	100

Шкала оцінювання успішності здобувачів вищої освіти

За 100-бальною шкалою	За шкалою ECTS	За національною шкалою	
		іспит	залік
90–100	A	Відмінно	Зараховано
82–89	B	Добре	
75–81	C		
64–74	D	Задовільно	
60–63	E		
35–59	FX	Незадовільно (незараховано) з можливістю повторного складання	
1–34	F	Незадовільно (незараховано) з обов'язковим повторним вивченням	

Критерії оцінювання результатів навчання

Бали	Критерії оцінювання
Відмінно A 90-100	Студент (ка) демонструє високий рівень сформованості компетентності, володіє глибокими знаннями з дисципліни та аргументовано використовує їх у нестандартних ситуаціях, вільно володіє науковими термінами, вміє знаходити джерела інформації, аналізувати їх і застосовувати у практичній діяльності або у науково-дослідній роботі, здатний за допомогою викладача підготувати виступ для студентської наукової конференції, вміє самостійно здобувати знання та опрацьовувати необхідну інформацію, аналізувати і оцінювати явища, факти і події, робити самостійні висновки, переконливо аргументувати свої твердження.
Добре B 82-89	Студент (ка) демонструє достатній рівень сформованості компетентності, володіє глибокими та міцними знаннями, здатний використовувати їх у нестандартних умовах, може робити аргументовані висновки, практично оцінювати нові факти, явища, процеси; вирішує творчі завдання, вільно розв'язує вправи та задачі у стандартних ситуаціях, самостійно виправляє є допущені помилки, кількість яких незначна; у навчанні користується додатковими джерелами інформації. Відповідь студента повна, логічна й обґрунтована, але з певною кількістю помилок.
Добре C 75-81	Студент (ка) демонструє достатній рівень сформованості компетентності, володіє достатньо повними знаннями, вільно застосовує знання у стандартних умовах, розуміє основоположні теорії та факти, логічно висвітлює причинно-наслідкові зв'язки між ними; вміє аналізувати, робити висновки, підготувати есе, усну доповідь, бере участь у підготовці проекту, і може захищати свою думку, контролювати власну діяльність, виправляти помилки. Проте студент не досить впевнено вміє зіставляти, узагальнювати, систематизувати інформацію, добирати аргументи для підтвердження думок, допускає певну частину незначних помилок.

Задовільно D 67-74	Студент (ка) демонструє середній рівень сформованості компетентності, розуміє суть основних ключових теоретичних понять, основні положення навчального матеріалу, може поверхово проаналізувати події, ситуації, робити певні висновки, виправляти помилки. При цьому здобувач вищої освіти не виявляє вміння аналізувати і оцінювати явища, факти та недостатньо обґрунтовує твердження та висновки, недостатньо певно орієнтується у навчальному матеріалі.
Задовільно 60-66 E	Студент (ка) демонструє задовільний рівень сформованості компетентності, володіє мінімальним обсягом навчального матеріалу, значну частину якого відтворює на репродуктивному рівні. Виконані ним завдання відповідають мінімальним вимогам до рівня володіння матеріалом.
Незадовільно 35-59 FX	Студент (ка) демонструє низький рівень сформованості компетентності, володіє матеріалом на рівні окремих фрагментів, що становлять незначну частину навчального матеріалу. При цьому здобувач вищої освіти демонструє невміння аналізувати явища, факти, події, робити самостійні висновки та їх обґрунтувати, що свідчить про те, що студент не досяг програмних результатів навчання. Рекомендовано доопрацювання матеріалу з можливістю повторного перескладання.
Незадовільно 1-34 F	Студент (ка) володіє матеріалом на рівні елементарного розпізнавання та відтворення окремих фактів, елементів, об'єктів, не виявляє знань основних положень навчального матеріалу. Обов'язковим є повторний курс.

11. ПЕРЕЛІК НАОЧНО-ТЕХНІЧНИХ ЗАСОБІВ НАВЧАННЯ

У процесі вивчення дисципліни активно застосовується широкий спектр інформаційних ресурсів та навчальних матеріалів. До них належать дидактичні та програмні матеріали, електронні ресурси мережі Інтернет, бібліографічні та бібліотечні джерела. Особлива увага приділяється використанню:

- інтернет-ресурсів та наукових електронних баз даних;
- періодичних видань у сфері психології та управління;
- наукових праць професорсько-викладацького складу закладу освіти;
- тез і матеріалів наукових конференцій, семінарів та вебінарів.

Для підвищення наочності та активної взаємодії використовуються різноманітні засоби:

1. Мультимедійні презентації – створені у Microsoft PowerPoint, Canva та інших програмних засобах, що допомагають структуровано подавати інформацію.

2. Відеоматеріали – навчальні відео з YouTube, публічні лекції та записи наукових семінарів, що дозволяють наочно демонструвати приклади управлінських ситуацій.

3. Роздаткові матеріали – таблиці, схеми, інфографіка та інші наочні матеріали для кращого засвоєння навчального контенту.

4. Засоби зворотного зв'язку та інтерактивної взаємодії – цифрові платформи Padlet, Mentimeter, що забезпечують обговорення, голосування та обмін думками під час заняття.

5. Інструменти дистанційного навчання – платформи для відеоконференцій Zoom, Google Meet, а також освітні платформи BNAU MOODLE та Google Classroom, що дозволяють ефективно проводити лекції,

практичні та семінарські заняття у віддаленому форматі.

Застосування цих ресурсів сприяє комплексному засвоєнню теоретичних знань та розвитку практичних навичок студентів, забезпечує динамічну взаємодію між викладачем і студентами та формує компетентності, необхідні для майбутньої професійної діяльності.

Необхідне матеріально-технічне забезпечення:

1. Для аудиторного навчання:

- аудиторна дошка для записів та демонстрації матеріалів;
- мебльоване навчальне приміщення, облаштоване для комфортної роботи студентів та викладача;
- комп'ютерне обладнання: персональний комп'ютер або ноутбук з підключенням до мультимедійного проєктора для демонстрації презентацій та відеоматеріалів;
- доступ до бездротової мережі Wi-Fi для використання онлайн-ресурсів та інтерактивних платформ.

2. Для дистанційного навчання:

- стабільне підключення до мережі Інтернет;
- електронні пристрої (ПК, ноутбуки, планшети, смартфони) для участі у відеоконференціях, перегляду навчальних матеріалів та виконання завдань;
- використання персональних пристроїв студентів для доступу до освітніх платформ, інтерактивних ресурсів та онлайн-інструментів комунікації.

12. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основні джерела інформації

1. HR-менеджмент у публічному управлінні: навч. посіб. / О. М. Руденко, І. В. Козюра, Н. В. Ткаленко, В. Г. Маргасова. Київ : КондорВидавництво, 2017. 124 с.
2. HR-менеджмент: проблеми, стратегії та перспективи: колективна монографія / За заг. ред. І. Б. Швець. Донецьк : ДВНЗ «ДонНТУ», 2013. 176 с
3. Балановська Т. І., Гоголя О. П., Драгнєва Н. І., Драмарецька К. П. Управління персоналом: навчальний посібник. 2-ге вид. Київ: ЦП «КОМПРИНТ», 2018. 417 с.
4. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466 с.
5. Вакарюк Л. В., Гетьманцева Н. Д. Управління персоналом: навчально-методичний посібник. Чернівці: Чернівец. Нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. 84 с.
6. Воронкова В.Г. Кадрова політика промислових підприємств : навч. посіб. Запоріжжя : ЗНУ, 2020. 152 с.
7. Калениченко Р. А. Психологія бізнесу : навч. Посібник ; Держ. податк. ун-т, Київ. нац. ун-т буд-ва і архіт. Ірпінь : ДПУ, 2023. 269 с.
8. Мілютіна К. Л., Трофімов А. Ю. Психологія сучасного бізнесу: навч. посібник ; Київ : Видавництво Ліра-Київ: Вид-во «Ліра-К», 2020. 168 с.
9. Мороз О.С. Кадрова політика організації : навч.-метод. посіб.

Запоріжжя : ЗДІА, 2018. 162 с.

10. Сочинська-Сибірцева І. М., Доренська А. О. HR-менеджмент: навчальний посібник. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. 278 с.

11. Шкільняк М. М, Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. Л., Демків І. О. Менеджмент: підручник. Тернопіль: ЗУНУ, 2022. 258 с.

Додаткові джерела інформації

1. Гавриш О.А. Технології управління персоналом : монографія. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського». 2017. 528 с.

2. Довгань Л. Є., Ведута Л. Л., Мохонько Г. А. Технології управління людськими ресурсами: навчальний посібник. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 512 с

3. Залюбінська Л. М. HRM : підруч. у 2 ч. Ч. 2. Одеса : Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, 2017. 410 с.

4. Застрожнікова І.В. Управління розвитком кадрового потенціалу аграрних підприємства в умовах діджиталізації. Автореферат дис..на здобуття наук. ступеня д.е.н., 2021. 37 с.

5. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / укл. А.Д. Бергер, Т.М. Березянюк, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зеніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринець [за заг. ред. О.І. Драган]. Київ : МПП «ЛІНО», 2022. 612 с.

6. Пушкар З.М. Кадровий менеджмент: навчальний посібник. Тернопіль: Осадца Ю.В., 2017. 210 с.

Електронні інформаційні ресурси (за URL)

1. nplu.kiev.ua – Національна парламентська бібліотека України
2. nbuv.gov.ua – Національна бібліотека України імені В.І.Вернадського
3. ukrlibworld.kiev.ua/med – Державна науково-медична бібліотека України
4. gntb.n-t.org – Державна науково-технічна бібліотека України
5. lucl.lucl.kiev.ua – Публічна бібліотека імені Лесі Українки (Київ)
6. ukrbook.net – Книжкова палата України
7. <https://www.twirpx.com/file/1879472/>