

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ**

ПРОЄКТ

**РОБОЧА ПРОГРАМА
з дисципліни «Цифрові технології в менеджменті персоналу»**

ступінь вищої освіти – бакалавр

галузь знань 07 Управління та адміністрування

спеціальність 073 Менеджмент

освітньо-професійна програма «Управління персоналом»

Кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу

Форма навчання	Курс	Семестр	Лекції (год.)	Практ. (год.)	ІРС (год.)	Тренінг, (год.)	СРС (год.)	Разом (год.)	Екзамен (сем.)
Денна	IV	7	30	30	4	8	78	150	7
Заочна	IV	7,8	8	4	-	-	138	150	8

ТЕРНОПІЛЬ – ЗУНУ

Робоча програма складена на основі освітньо-професійної програми підготовки бакалавра галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент», затвердженої Вченою Радою ЗУНУ (протокол № 11 від 26.06.2024 р.)

Проект робочої програми склала:

канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Ольга ДЯКІВ

СТРУКТУРА РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Цифрові технології в менеджменті персоналу»

1. Опис дисципліни «Цифрові технології в менеджменті персоналу»

Дисципліна – Цифрові технології в менеджменті персоналу	Галузь знань, спеціальність, СВО	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів ECTS – 5	Галузь знань -07 Управління та адміністрування	Статус дисципліни: обов'язкова Мова навчання: українська
Кількість залікових модулів - 5	Спеціальність - 073 Менеджмент	Рік підготовки: денна - 4 заочна - 4 Семестр: денна – 7 заочна - 7
Кількість змістових модулів - 2	Освітньо-професійна програма «Управління персоналом»	Лекції денна – 30 год. заочна – 8 год Практичні заняття: денна – 30 год. заочна – 4 год.
Загальна кількість годин - 150	ступінь вищої освіти – бакалавр	Самостійна робота: денна – 78 год заочна – 138 год Індивідуальна робота – 4 год. Тренінг 8 год
Тижневих годин – 10 аудиторних – 4		Вид підсумкового контролю - екзамен

2. Мета і завдання дисципліни «Цифрові технології в менеджменті персоналу»

2.1. Мета дисципліни «Цифрові технології в менеджменті персоналу» — ознайомити здобувачів з комплексним розумінням процесів менеджменту персоналу (зокрема: найму, адаптації, навчання та розвитку, оцінювання, управління діловою кар'єрою, процесами переміщення персоналу, робочим часом) в цифровому середовищі з використанням сучасних HRM-систем

2.2. Завдання вивчення дисципліни

Дисципліна «Цифрові технології в менеджменті персоналу» спрямована формування у здобувачів стійких знань та навичок з теорії та практики цифрових технологій в менеджменті персоналу; трендами ринку програмних продуктів, впливу сучасних цифрових технологій на корпоративну культуру та ефективність управлінських рішень; ефективне використання цифрових інструментів для оптимізації управлінської діяльності, підвищення продуктивності та розвитку персоналу в організаціях.

2.3. Найменування та опис компетентностей, формування котрих забезпечує вивчення дисципліни.

ЗК8. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.

ЗК 10 Здатність до проведення досліджень на відповідному рівні.

ЗК 12 . Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

СК8. Здатність планувати діяльність організації та управляти часом.

СК12. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, формувати обґрунтовані рішення

2.4. Передумови для вивчення дисципліни.

Набуття здобувачами компетентності з курсу можливе за актуалізації їхніх знань з курсів «Менеджмент», «Менеджмент персоналу», «Інформаційно-комунікаційні технології».

2.5. Результати навчання.

ПРН 3. Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства.

ПРН4. Демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень

ПРН6. Виявляти навички пошуку, збирання та аналізу інформації, розрахунку показників для обґрунтування управлінських рішень.

ПРН 9. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи.

ПРН 11. Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації.

ПРН 17. Виконувати дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера

3. Зміст дисципліни «Цифрові технології в менеджменті персоналу»:

Змістовий модуль 1. HR-процеси в цифрових платформах

Тема 1. Сутність та зміст цифровізації та цифрових технологій

- Цифровізація та основні її ознаки.
- Вплив цифрових технологій на сучасні бізнес-процеси.
- Основні види цифрових технологій.
- Переваги та виклики пов'язані з впровадженням цифрових технологій у різних сферах діяльності.
- Ключові етапи та стратегії цифровізації в організації.

Тема 2. Аналіз теорії та практики використання цифрових технологій менеджменту персоналу

- Основні цифрові технології в менеджменті персоналу
- Вплив цифрові інструментів змінюють традиційні методи відбору персоналу.
- Переваги та недоліки використання цифрових технологій у навчанні та розвитку персоналу.
- Застосування великих даних (Big Data) та аналітики у процесі прийняття рішень у сфері управління персоналом
- Особливості використання систем менеджменту персоналу (HRIS) у великих і малих організаціях
- Цифрові технології як елемент покращення ефективності комунікацій та мотивації працівників.

Тема 3. Інформаційні системи в менеджменті персоналу

- Основні функції інформаційних систем в менеджменті персоналу.
- Типи інформаційних систем що використовуються в менеджменті персоналу.
- Переваги та виклики, які виникають при впровадженні інформаційних систем у сфері менеджменту персоналу.
- Вплив інформаційних систем на покращення ефективності навчання персоналу
- Використання аналітичних можливостей інформаційних систем для прийняття управлінських рішень.

- Тренди розвитку інформаційних систем у менеджменті персоналу.

Тема 4. Впровадження системи електронного документообігу в HR-процесах

- Система електронного документообігу в HR-процесах.
- Використання системи електронного документообігу в процесах рекрутингу.
- Документи в HR-процесах що обробляються за допомогою електронного документообігу.
- Система електронного документообігу, збереження і безпека персональних даних співробітників.
- Етапи впровадження системи електронного документообігу в HR-процесах.

Тема 5. Оцінка результативності (ефективності) роботи персоналу з допомогою цифрових платформ

- Використання цифрових платформ для оцінки результативності роботи персоналу.
- Типи цифрових платформ для моніторингу продуктивності працівників.
- Основні методи оцінки результативності роботи персоналу за допомогою цифрових платформ.
- Використання цифрових платформ для аналізу даних у прийнятті управлінських рішень.
- Переваги і недоліки використання цифрових платформ для оцінки ефективної діяльності персоналу.
- Етичні та правові питання виникають при використанні цифрових платформ для оцінки результативності персоналу.

Тема 6. Цифрова культура організації

- Цифрова культура організації та її вплив на діяльність організації.
- Основні компоненти цифрової культури організації.
- Вплив цифрової культури на впровадження інновацій в організації.
- Зміни в поведінці співробітників необхідні для розвитку цифрової культури.
- Роль лідерства у розвитку формування цифрової культури в організації.
- Рівень оцінки цифрової культури серед своїх співробітників.

Тема 7. Кібербезпека в HR: захист персональних даних

- Кібербезпека в контексті менеджменту персоналу.
- Основні загрози та ризики що існують для персональних даних співробітників у HR-системах.
- Нормативно-правові вимоги щодо захисту персональних даних у сфері менеджменту персоналу.
- Методи та технології для захисту персональних даних в HR-системах.
- Роль HR-відділу у забезпеченні вимог кібербезпеки при роботі з персональними даними.

Тема 8. Блокчейн-технології в менеджменті персоналу

- Використання блокчейн-технологій в менеджменті персоналу.
- Основні переваги та недоліки при застосуванні блокчейн-технологій у процесах менеджменту персоналу.
- Застосування блокчейн-технологій в процесах найму та відбору персоналу.
- Впровадження блокчейн-технологій при автоматизації процесів укладання контрактів.
- Етапи та ключові фактори для успішної інтеграції блокчейн-технологій у HR-процеси.

Тема 9. Цифрові технології найму та адаптації працівників

- Цифрові технології на етапах найму та адаптації працівників.
- Автоматизація процесу рекрутингу та шляхи покращення ефективності.
- Використання відеоінтерв'ю та онлайн-оцінок для кандидатів.
- Застосування цифрових платформ для адаптації нових співробітників у компанію.
- Застосування штучного інтелекту в процесах рекрутингу персоналу.

Тема 10. Цифрові платформи навчання та розвитку персоналу

- Функції цифрових платформ для навчання та розвитку персоналу.
- Переваги та недоліки використання цифрових платформ при розробці стратегії розвитку співробітників.
- Індивідуальний підхід у процесі розвитку працівників з допомогою цифрових платформ.
- Використання сучасних технологій (штучний інтелект, аналітика даних) на цифрових платформах для персоналізації навчання.
- Моніторинг і оцінка ефективності навчальних програм з допомогою цифрових платформ.
- Тренди та інновації у сфері цифрових платформ для навчання і розвитку персоналу.

Тема 11. Цифрові інструменти для мотивації працівників

- Аналіз рівня мотивації персоналу з допомогою цифрових платформ.
- Переваги цифрових інструментів у порівнянні з традиційними методами мотивації працівників.
- Роль гейміфікації у покращенні мотивації персоналу.
- Використання мобільних додатків для управління мотивацією.

Тема 12. Цифрові технології управління робочим часом працівників

- Автоматизація обліку робочого часу з допомогою цифрових платформ.
- Відстеження ефективності використання робочого часу з допомогою цифрових інструментів.
- Вплив технологій (біометричні системи та мобільні додатки) на управління робочим часом.
- Оптимізація робочих графіків та покращення балансу між роботою та особистим життям працівників.
- Етичні аспекти при впровадженні технологій для моніторингу робочого часу працівників.
- Використання цифрових технологій для покращення продуктивності працівників через ефективне управління робочого часу.

Тема 13. Впровадження штучного інтелекту та аналітики великих даних в менеджменті персоналу

- Використання технологій штучного інтелекту в менеджменті персоналу.
- Аналіз великих даних у прийнятті рішень щодо найму та розвитку працівників.
- Переваги та недоліки застосування штучного інтелекту та аналітики великих даних у процесах рекрутингу та відбору персоналу.
- Управління продуктивністю та ефективністю роботи персоналу з допомогою штучного інтелекту.

Тема 14. Цифрова трансформація HR в умовах воєнного стану

- Вплив воєнного стану на процеси цифрової трансформації в менеджменті персоналу.
- Цифрові інструменти та технології що використовуються для підтримки HR-процесів в умовах воєнного стану.
- Безперервність HR-процесів під час воєнного стану.
- Виклики при впровадженні цифрових технологій в HR-процеси в умовах кризової ситуації та обмежень.

- Технології дистанційної роботи та комунікації в умовах війни.

Тема 15. Майбутнє цифрових технологій: нові тренди в HR

- Нові цифрові технології - майбутнє HR-менеджменту.
- Вплив технології штучного інтелекту та машинного навчання на процеси рекрутингу та управління персоналом в найближчі роки.
- Зміна HR-процесів під впливом новітніх технологій (блокчейн та інтернет речей (IoT)).
- Майбутнє HR-стратегії з допомогою гейміфікації, мобільних додатків та віртуальної реальності.

4. Структура залікового кредиту дисципліни «Цифрові технології в менеджменті персоналу»

4.1. Денна форма навчання

	Кількість годин					
	Лекції	Практичні заняття	ІРС	Тренінг	СРС	Контрольні заходи
Змістовий модуль 1. HR-процеси в цифрових платформах						
Тема 1. Сутність та зміст цифровізації та цифрових технологій.	2	2	2	4	5	Кросворд, творчі завдання
Тема 2. Аналіз теорії та практики використання цифрових технологій менеджменту персоналу	2	2			8	Тести, питання
Тема 3. Інформаційні системи в менеджменті персоналу	2	2			4	Задачі кейси
Тема 4. Впровадження системи електронного документообігу в HR-процесах	2	2			5	Кейси
Тема 5. Оцінка результативності (ефективності) роботи персоналу з допомогою цифрових платформ	2	2			5	Кейси оцінка психологічного клімату
Тема 6. Цифрова культура організації	2	2			8	Кейси
Тема 7. Кібербезпека в HR: захист персональних даних	2	2			5	Кейси, задачі
Змістовий модуль 2. Використання цифрових технологій в менеджменті персоналу						
Тема 8. Блокчейн-технології в менеджменті персоналу	2	2	2	4	5	Кейси, творчі завдання
Тема 9. Цифрові технології найму та адаптації працівників	2	2			5	Тести, питання, задачі
Тема 10. Цифрові платформи навчання та розвитку персоналу	2	2			4	Тести, творчі завдання
Тема 11. Цифрові інструменти для мотивації працівників	2	2			5	Тести, ситуаційні задачі
Тема 12. Цифрові технології управління робочим часом працівників	2	2			5	Тести, ситуаційні задачі
Тема 13. Впровадження штучного інтелекту та аналітики великих даних в менеджменті персоналу	2	2			6	Кейси, ситуаційні задачі
Тема 14. Цифрова трансформація HR в умовах воєнного стану	2	2			4	Тести, ситуаційні задачі
Тема 15. Майбутнє цифрових технологій: нові тренди в HR	2	2			4	Тести, ситуаційні задачі
Всього 150 год	30	30	4	8	78	

4.2. Заочна форма навчання

	Кількість годин			
	Лекції	Практичні заняття	СРС	
Змістовний модуль 1. HR-процеси в цифрових платформах				
Тема 1. Сутність та зміст цифровізації та цифрових технологій.			10	
Тема 2. Аналіз теорії та практики використання цифрових технологій менеджменту персоналу	2		10	
Тема 3. Інформаційні системи в менеджменті персоналу	2	2	10	
Тема 4. Впровадження системи електронного документообігу в HR-процесах			10	
Тема 5. Оцінка результативності (ефективності) роботи персоналу з допомогою цифрових платформ			10	
Тема 6. Цифрова культура організації	2		10	
Тема 7. Кібербезпека в HR: захист персональних даних			10	
Змістовний модуль 2. Використання цифрових технологій в менеджменті персоналу				
Тема 8. Блокчейн-технології в менеджменті персоналу			8	
Тема 9. Цифрові технології найму та адаптації працівників			8	
Тема 10. Цифрові платформи навчання та розвитку персоналу	2	2	8	
Тема 11. Цифрові інструменти для мотивації працівників			8	
Тема 12. Цифрові технології управління робочим часом працівників			10	
Тема 13. Впровадження штучного інтелекту та аналітики великих даних в менеджменті персоналу			8	
Тема 14. Цифрова трансформація HR в умовах воєнного стану			10	
Тема 15. Майбутнє цифрових технологій: нові тренди в HR			8	
Всього 150 год	8	4	138	

5. Тематика практичних занять.

Змістовий модуль 1. HR-процеси в цифрових платформах

Практичне заняття 1

Тема 1. Сутність та зміст цифровізації та цифрових технологій.

Мета: вивчення сутності та значення цифровізації та цифрових технологій, а також аналіз їхнього впливу на різні аспекти суспільного та економічного життя.

Питання для обговорення

1. Розглянути основні поняття та визначення, що стосуються цифровізації.
2. Проаналізувати основні види цифрових технологій та їх вплив на економіку, бізнес і суспільство.
3. Визначити переваги та недоліки використання цифрових технологій у різних сферах діяльності.
4. Оцінити роль цифровізації у створенні нових можливостей для розвитку інновацій.
5. З'ясувати, які виклики стоять перед організаціями під час цифрової трансформації.
6. Розробити рекомендації для підприємств щодо ефективного впровадження цифрових технологій.

Практичне заняття 2

Тема 2. Аналіз теорії та практики використання цифрових технологій менеджменту персоналу

Мета: аналіз сучасних теоретичних концепцій та практичних аспектів використання цифрових технологій в менеджменті персоналу, а також оцінка їхнього впливу на ефективність управлінських процесів.

Питання для обговорення

1. Оцінити основні цифрові технології та інструменти, що застосовуються у менеджменті персоналу.
2. Дослідити вплив цифрових технологій на процеси найму, навчання, оцінки та розвитку персоналу.
3. Розглянути переваги та недоліки застосування цифрових інструментів у менеджменті персоналу.
4. Визначити роль аналітики даних у прийнятті рішень щодо управління персоналом.
5. Оцінити вплив цифровізації на організаційну культуру та взаємодію між працівниками.
6. Виявити основні проблеми та ризики, з якими стикаються організації при впровадженні цифрових технологій у сфері управління персоналом.
7. Розробити рекомендації щодо оптимізації використання цифрових технологій у менеджменті персоналу.

Практичне заняття 3

Тема 3. Інформаційні системи в менеджменті персоналу

Мета: вивчення ролі та значення інформаційних систем в менеджменті персоналу, а також оцінка їхнього впливу на ефективність управлінських процесів, автоматизацію задач та прийняття рішень.

Питання для обговорення

1. Проаналізувати основні типи та функції інформаційних систем в менеджменті персоналу.
2. Оцінити переваги та недоліки використання інформаційних систем для автоматизації процесів управління персоналом.
3. Дослідити роль інформаційних систем у покращенні процесів рекрутингу, навчання та розвитку співробітників.
4. Розглянути можливості інформаційних систем для збору, обробки та аналізу даних, що стосуються персоналу.
5. Оцінити вплив впровадження інформаційних систем на продуктивність та ефективність роботи HR-відділів.
6. Визначити основні проблеми та виклики при впровадженні інформаційних систем у практику менеджменту персоналу.

7. Розробити рекомендації щодо вдосконалення використання інформаційних систем у менеджменті персоналу

Практичне заняття 4

Тема 4. Впровадження системи електронного документообігу в HR- процесах

Мета: аналіз процесу впровадження системи електронного документообігу в HR-процеси, оцінка її ефективності та впливу на автоматизацію, безпеку і оптимізацію документообігу у сфері управління персоналом.

Питання для обговорення

1. Визначити основні функції та можливості системи електронного документообігу в HR-процесах.
2. Оцінити переваги та недоліки автоматизації документообігу в управлінні персоналом.
3. Дослідити вплив впровадження електронного документообігу на ефективність роботи HR-відділу.
4. Проаналізувати документи, що найбільш часто обробляються в рамках електронного документообігу в HR.
5. Розглянути питання безпеки та конфіденційності персональних даних при використанні електронного документообігу.
6. Визначити етапи та ключові аспекти успішного впровадження системи електронного документообігу в HR-процеси.

Практичне заняття 5

Тема 5. Оцінка результативності (ефективності) роботи персоналу з допомогою цифрових платформ

Мета: оцінка ефективності використання цифрових платформ для аналізу та оцінки результативності роботи персоналу, а також вивчення їхнього впливу на управлінські процеси в організації.

Питання для обговорення

1. Визначити основні типи цифрових платформ, що використовуються для оцінки продуктивності працівників.
2. Оцінити методи і інструменти, які цифрові платформи надають для вимірювання результативності роботи персоналу.
3. Дослідити, як дані з цифрових платформ допомагають покращити управлінські рішення та стратегії розвитку персоналу.
4. Оцінити переваги використання цифрових платформ для моніторингу ефективності роботи співробітників.
5. Розглянути недоліки та виклики, які можуть виникнути при використанні таких платформ у процесі оцінки.
6. Оцінити роль цифрових платформ у створенні умов для розвитку працівників через регулярний зворотний зв'язок.
7. Дослідити правові та етичні аспекти збору та використання даних про персонал на цифрових платформах.

Практичне заняття № 6
Тема 6. Цифрова культура організації

Мета: вивчення сутності цифрової культури організації, її ключових аспектів і впливу на розвиток компанії, а також визначення методів ефективного впровадження цифрової культури.

Питання для обговорення

1. Розглянути визначення та ключові компоненти цифрової культури організації.
2. Оцінити вплив цифрової культури на інноваційний розвиток та конкурентоспроможність організації.
3. Дослідити, як цифрова культура впливає на поведінку співробітників і їх взаємодію.
4. Оцінити роль керівництва у формуванні цифрової культури в організації.
5. Визначити методи оцінки та вимірювання рівня розвитку цифрової культури серед співробітників.
6. Ідентифікувати основні виклики та перешкоди на шляху до впровадження цифрової культури в організації.
7. Розробити рекомендації щодо створення та підтримки ефективної цифрової культури в організації.

Практичне заняття № 7

Тема 7. Кібербезпека в HR: захист персональних даних

Мета: оцінка важливості кібербезпеки для захисту персональних даних співробітників у HR-процесах та визначення ефективних методів забезпечення їхньої безпеки в умовах цифрових загроз.

Питання для обговорення

1. Оцінити основні загрози та ризики для персональних даних у HR-процесах.
2. Дослідити нормативно-правові вимоги щодо захисту персональних даних у сфері менеджменту персоналу.
3. Проаналізувати методи та інструменти, що використовуються для захисту персональних даних у HR-системах.
4. Оцінити роль HR-відділу в забезпеченні кібербезпеки та захисту персональних даних.
5. Визначити необхідні кроки для забезпечення відповідності вимогам кібербезпеки в HR-процесах.
6. Розробити рекомендації щодо впровадження програм навчання та підвищення обізнаності співробітників HR-відділів про кібербезпеку.
7. Розробити політику кібербезпеки в HR-процесах для забезпечення належного захисту персональних даних.

Змістовний модуль 2. Використання цифрових технологій в менеджменті персоналу

Практичне заняття №8

Тема 8. Блокчейн-технології в менеджменті персоналу

Мета: оцінка потенціалу блокчейн-технологій у сфері управління персоналом, визначення переваг і недоліків їх застосування, а також вивчення можливостей інтеграції блокчейну в HR-процеси для підвищення прозорості, безпеки та ефективності

Питання для обговорення

1. Розглянути основи блокчейн-технологій та їх можливості для застосування в менеджменті персоналу.
2. Оцінити переваги використання блокчейн-технологій для забезпечення прозорості, безпеки та ефективності HR-процесів.
3. Дослідити, як блокчейн може бути застосований для покращення процесів найму, підвищення довіри і забезпечення автентичності даних.
4. Аналізувати вплив блокчейну на автоматизацію та оптимізацію управлінських процесів, таких як укладання контрактів.

5. Оцінити потенційні виклики і проблеми, що виникають при інтеграції блокчейн-технологій у HR-системи.
6. Розробити рекомендації щодо ефективного впровадження блокчейн-технологій в управління персоналом.
7. Визначити етапи та ключові фактори для успішної інтеграції блокчейн-технологій у HR-процеси.

Практичне заняття № 9

Тема 9. Цифрові технології найму та адаптації працівників

Мета: оцінка впливу цифрових технологій на процеси найму та адаптації працівників, а також визначення переваг і викликів їх застосування в умовах сучасного бізнесу.

Питання для обговорення:

1. Визначити основні цифрові інструменти та платформи, які використовуються для автоматизації процесів рекрутингу та адаптації персоналу.
2. Проаналізувати переваги та недоліки використання онлайн-інтерв'ю, відео-оцінок та тестувань для кандидатів.
3. Розглянути ефективність платформ для адаптації працівників та їх вплив на швидкість інтеграції нового персоналу.
4. Оцінити роль штучного інтелекту та аналітики великих даних у процесах найму та адаптації співробітників.
5. Дослідити, як цифрові технології допомагають підтримувати комунікацію та взаємодію в процесах адаптації.
6. Визначити способи інтеграції цифрових інструментів для забезпечення безперервного навчання та розвитку нових співробітників.

Практичне заняття № 10

Тема 10. Цифрові платформи навчання та розвитку персоналу

Мета: оцінка ефективності використання цифрових платформ для навчання та розвитку персоналу, а також визначення їхнього впливу на підвищення кваліфікації працівників і оптимізацію навчальних процесів в організаціях.

Питання для обговорення

1. Розглянути основні види цифрових платформ для навчання та розвитку персоналу та їхні функції.
2. Проаналізувати переваги та недоліки використання таких платформ для навчання та розвитку співробітників.
3. Оцінити можливості цифрових платформ для персоналізації навчання та розвитку.
4. Дослідити, як новітні технології, зокрема штучний інтелект та аналітика даних, інтегруються в цифрові платформи для покращення навчальних процесів.
5. Оцінити способи моніторингу і оцінки результатів навчальних програм за допомогою цифрових платформ.
6. Визначити кроки, які організації можуть зробити для інтеграції цифрових платформ у свою стратегію розвитку персоналу.

Практичне заняття № 11

Тема 11. Цифрові інструменти для мотивації працівників

Мета: вивчення ефективності цифрових інструментів для мотивації працівників, визначення їхнього впливу на підвищення продуктивності та залучення персоналу в організаціях.

Питання для обговорення

1. Оцінити основні цифрові інструменти та платформи для мотивації працівників.
2. Проаналізувати переваги та недоліки використання цифрових інструментів порівняно з традиційними методами мотивації.
3. Дослідити вплив гейміфікації та інших інноваційних технологій на мотивацію співробітників.

4. Оцінити роль цифрових платформ у наданні зворотного зв'язку та визнання досягнень співробітників.
5. Визначити, як мобільні додатки можуть змінити підхід до мотивації та залучення працівників.
6. Вивчити етичні та правові питання, пов'язані з використанням цифрових інструментів для мотивації.
7. Розробити рекомендації щодо впровадження ефективних цифрових інструментів для мотивації працівників.

Практичне заняття 12

Тема 12. Цифрові технології управління робочим часом працівників

Мета: вивчення впливу цифрових технологій на управління робочим часом працівників, а також визначення переваг, викликів та можливостей їх впровадження для підвищення ефективності роботи організації.

Питання для обговорення

1. Оцінити основні цифрові технології та інструменти, що використовуються для управління робочим часом.
2. Дослідити, як автоматизація обліку робочого часу та виконання завдань сприяє підвищенню ефективності.
3. Проаналізувати вплив цифрових платформ на оптимізацію робочих графіків і баланс між роботою та особистим життям.
5. Оцінити переваги цифрових інструментів для покращення продуктивності працівників.
6. Розглянути етичні та правові питання при використанні цифрових технологій для контролю за робочим часом.
7. Розробити рекомендації для організацій щодо впровадження цифрових технологій для ефективного управління робочим часом.

Практичне заняття № 13

Тема 13. Впровадження штучного інтелекту та аналітики великих даних в менеджменті персоналу

Мета: оцінка впливу впровадження штучного інтелекту та аналітики великих даних на процеси управління персоналом, а також визначення переваг, викликів і можливостей цих технологій для оптимізації HR-процесів.

Питання для обговорення

1. Дослідити основні технології штучного інтелекту та аналітики великих даних, що використовуються в менеджменті персоналу.
2. Оцінити вплив штучного інтелекту на процеси рекрутингу та відбору кандидатів.
3. Аналізувати, як великі дані допомагають у прийнятті рішень щодо розвитку і оцінки ефективності працівників.
4. Оцінити переваги та недоліки застосування штучного інтелекту та аналітики великих даних у HR-стратегіях.
5. Розглянути питання етики, конфіденційності та захисту персональних даних при використанні цих технологій.
6. Розробити рекомендації щодо інтеграції штучного інтелекту та аналітики великих даних у HR-процеси для оптимізації роботи з персоналом.

Практичне заняття № 14

Тема 14. Цифрова трансформація HR в умовах воєнного стану

Мета: оцінка впливу воєнного стану на цифрову трансформацію HR-функцій, визначення можливостей для адаптації цифрових інструментів і процесів в умовах кризової ситуації та покращення ефективності управління персоналом в умовах обмежень.

Питання для обговорення

1. Оцінити вплив воєнного стану на HR-процеси і визначити основні виклики цифрової трансформації.
2. Дослідити цифрові технології, що дозволяють зберігати ефективність управління персоналом під час кризових ситуацій.

3. Розглянути особливості впровадження цифрових інструментів для підбору та адаптації персоналу в умовах воєнного стану.
4. Аналізувати можливості для підтримки дистанційної роботи та комунікації серед працівників в умовах війни.
5. Оцінити способи адаптації HR-стратегій до нових умов та специфіки роботи під час воєнного стану.
6. Розробити рекомендації для організацій щодо оптимізації HR-процесів в умовах воєнного стану за допомогою цифрових технологій.

Практичне заняття 15

Тема 15. Майбутнє цифрових технологій: нові тренди в HR

Мета: аналіз нових трендів у цифрових технологіях, які мають вплив на майбутнє управління персоналом, а також визначення можливих переваг і викликів, пов'язаних із впровадженням цих технологій

Питання для обговорення

1. Дослідити основні цифрові технології, які визначатимуть майбутнє HR-менеджменту.
2. Оцінити вплив технологій штучного інтелекту та машинного навчання на процеси управління персоналом та рекрутинг.
3. Проаналізувати можливості застосування блокчейн-технологій та IoT для вдосконалення HR-процесів.
4. Розглянути використання гейміфікації, мобільних додатків та віртуальної реальності в HR-стратегіях.
5. Дослідити тренди автоматизації HR-процесів і їх потенційний вплив на ефективність роботи організацій.
6. Оцінити роль великих даних та аналітики в прийнятті стратегічних рішень у менеджменті персоналу.
7. Визначити ризики та виклики, які можуть виникнути при впровадженні новітніх цифрових технологій у HR.

7. Самостійна робота

Самостійна робота здобувачів з дисципліни «Цифрові технології в менеджменті персоналу»

Самостійна робота здобувачів є одним з основних способів набуття знань з курсу «Цифрові технології в менеджменті персоналу»

Контроль самостійного вивчення дисципліни відбувається на основі підготовки реферату з обраної теми та практичного завдання.

Сутність та зміст цифровізації та цифрових технологій	<ol style="list-style-type: none"> 1. Визначіть сутність поняття «цифровізація» в контексті сучасного менеджменту. 2. Проаналізуйте етапи становлення цифровізації як управлінської категорії. 3. Розкрийте відмінності між поняттями «цифровізація», «інформатизація» та «автоматизація». 4. Охарактеризуйте основні риси цифрової трансформації організацій. 5. Визначіть ключові ознаки цифрових технологій та сфери їх застосування в управлінні. 6. Обґрунтуйте роль цифровізації у підвищенні ефективності управлінських процесів. 7. Окресліть напрями впровадження цифрових технологій у публічному управлінні та бізнесі. 8. Наведіть приклади успішного використання цифрових інструментів у вітчизняних або зарубіжних організаціях. 9. Проаналізуйте переваги та потенційні ризики цифровізації в умовах глобальних змін.
---	--

	<p>10. Оціни вплив цифрових технологій на трансформацію ролей і функцій менеджера.</p>
<p>Аналіз теорії та практики використання цифрових технологій менеджменту персоналу</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Охарактеризуйте основні наукові підходи до використання цифрових технологій у менеджменті персоналу. 2. Проаналізуйте переваги та виклики цифрової трансформації у сфері управління персоналом. 3. Дослідіть функціональні можливості сучасних HRM-систем (наприклад, Workday, BambooHR, SAP SuccessFactors). 4. Визначте роль хмарних сервісів у забезпеченні безперервності HR-процесів. 5. Оцініть ефективність використання систем автоматичного відбору резюме (ATS) у рекрутингу. 6. Розкрийте можливості цифрових платформ для онлайн-навчання та розвитку персоналу. 7. Проаналізуйте вплив соціальних мереж на стратегії залучення і відбору персоналу. 8. Зіставте практики цифрового менеджменту персоналу у вітчизняних і зарубіжних компаніях. 9. Дослідіть особливості використання People Analytics для прийняття управлінських рішень. 10. Наведіть приклади інноваційних HR-технологій, які змінюють сучасну практику управління людськими ресурсами.
<p>Інформаційні системи в менеджменті персоналу</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Визначте поняття та сутність інформаційних систем у сфері менеджменту персоналу. 2. Охарактеризуйте класифікацію інформаційних систем за функціональним призначенням у HR-менеджменті. 3. Проаналізуйте структуру та складові сучасної HRM-системи. 4. Дослідіть роль інформаційних систем у процесах підбору, оцінювання, навчання та мотивації персоналу. 5. Порівняйте функціональні можливості вітчизняних і зарубіжних HRM-систем. 6. Визначте переваги використання інтегрованих інформаційних платформ для управління персоналом. 7. Оцініть практичну цінність аналітичних модулів HRM-систем для прийняття управлінських рішень. 8. Наведіть приклади застосування інформаційних систем у кадровому діловодстві. 9. Розкрийте проблеми впровадження та адаптації HRM-систем в організаціях різних типів. 10. Проаналізуйте вимоги до захисту даних у сучасних інформаційних системах менеджменту персоналу.
<p>Впровадження системи електронного документообігу в HR- процесах</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Охарактеризуйте поняття електронного документообігу та його особливості в HR-сфері. 2. Визначте цілі та очікувані результати впровадження електронного документообігу в управлінні персоналом. 3. Проаналізуйте основні етапи впровадження системи електронного документообігу в організації. 4. Дослідіть складові HR-документації, які доцільно перевести в електронний формат. 5. Оцініть переваги та ризики переходу від паперового до електронного документообігу в HR-процесах. 6. Порівняйте функціональні можливості популярних систем електронного документообігу для HR (наприклад, M.E.Doc, Vchasno, StaffCop, Docsvit). 7. Розкрийте юридичні аспекти впровадження ЕДО: електронний підпис, зберігання, доступ до персональних даних.

	<p>8. Наведіть приклади ефективного впровадження ЕДО в українських чи міжнародних компаніях.</p> <p>9. Обґрунтуйте роль ЕДО в оптимізації процесів прийняття, звільнення, переведення працівників.</p> <p>10. Розробіть модель впровадження системи ЕДО для кадрового підрозділу середньої організації.</p>
<p>Оцінка результативності (ефективності) роботи персоналу з допомогою цифрових платформ</p>	<p>1. Охарактеризуйте сучасні підходи до оцінювання результативності персоналу.</p> <p>2. Визначте можливості цифрових платформ для збору, обробки та аналізу даних про ефективність працівників.</p> <p>3. Проаналізуйте принципи роботи цифрових систем оцінювання персоналу (наприклад, SAP SuccessFactors, PeopleForce, BambooHR, Zoho People).</p> <p>4. Порівняйте традиційні методи оцінки ефективності з інструментами, які пропонують цифрові HR-платформи.</p> <p>5. Оцініть роль KPI, OKR, 360-градусного оцінювання та інших метрик у цифрових системах управління результатами.</p> <p>6. Розкрийте переваги автоматизованої оцінки ефективності для менеджменту та працівників.</p> <p>7. Дослідіть приклади використання цифрових рішень для оцінювання роботи персоналу у вітчизняних та міжнародних компаніях.</p> <p>8. Обґрунтуйте доцільність впровадження платформ для моніторингу результативності в малому та середньому бізнесі.</p> <p>9. Проаналізуйте ризики та обмеження використання цифрових інструментів для оцінювання персоналу.</p> <p>10. Складіть порівняльну характеристику двох цифрових платформ для оцінювання ефективності працівників за визначеними критеріями (функціональність, зручність, аналітика, вартість тощо).</p>
<p>Цифрова культура організації</p>	<p>1. Визначте сутність поняття «цифрова культура організації» та її ключові характеристики.</p> <p>2. Охарактеризуйте основні складові цифрової культури: відкритість до змін, гнучкість, інноваційність, цифрова грамотність.</p> <p>3. Проаналізуйте відмінності між традиційною та цифровою організаційною культурою.</p> <p>4. Дослідіть роль керівництва в формуванні та підтримці цифрової культури.</p> <p>5. Оцініть вплив цифрової культури на комунікацію, командну взаємодію та стиль управління.</p> <p>6. Розкрийте значення цифрової етики, інформаційної безпеки та конфіденційності як складових цифрової культури.</p> <p>7. Наведіть приклади компаній з успішно сформованою цифровою культурою (вітчизняні або міжнародні кейси).</p> <p>8. Оцініть готовність працівників до змін у контексті впровадження цифрової культури.</p> <p>9. Обґрунтуйте важливість навчання та розвитку цифрових компетентностей для підтримки цифрової культури.</p> <p>10. Розробіть рекомендації щодо формування цифрової культури в організації з урахуванням її розміру, галузі та рівня цифрової зрілості.</p>
<p>Кібербезпека в HR: захист персональних даних</p>	<p>1. Охарактеризуйте поняття кібербезпеки в контексті HR-процесів.</p> <p>2. Визначте основні загрози інформаційній безпеці в управлінні персоналом.</p> <p>3. Проаналізуйте чинне законодавство України щодо захисту персональних даних працівників.</p> <p>4. Дослідіть вимоги до обробки персональних даних у цифрових HR-системах.</p> <p>5. Розкрийте поняття конфіденційності, цілісності та доступності HR-</p>

	<p>даних.</p> <p>6. Наведіть приклади витоків даних у HR-сфері та проаналізуйте їхні наслідки.</p> <p>7. Оцініть засоби технічного та організаційного захисту персональних даних у HRM-системах.</p> <p>8. Визначте особливості використання електронного підпису та аутентифікації в HR-документообігу.</p> <p>9. Обґрунтуйте роль корпоративної політики кібербезпеки в захисті HR-даних.</p> <p>10. Розробіть базовий алгоритм дій HR-фахівця у разі інциденту з витоком персональних даних.</p>
<p>Блокчейн-технології в менеджменті персоналу</p>	<p>1. Розкрийте сутність технології блокчейн та принцип її функціонування.</p> <p>2. Визначте потенційні напрями використання блокчейн-технологій у HR-процесах.</p> <p>3. Проаналізуйте переваги блокчейну для зберігання, перевірки та передачі даних про працівників.</p> <p>4. Оцініть можливості блокчейну в управлінні трудовими контрактами та цифровими записами (smart contracts).</p> <p>5. Дослідіть приклади впровадження блокчейн-технологій у міжнародних HR-практиках.</p> <p>6. Визначте ризики та обмеження застосування блокчейну в менеджменті персоналу.</p> <p>7. Розкрийте роль блокчейну у перевірці автентичності дипломів, сертифікатів та професійного досвіду.</p> <p>8. Охарактеризуйте перспективи використання блокчейн-рішень для забезпечення прозорості рекрутингових процесів.</p> <p>9. Обґрунтуйте доцільність застосування блокчейн-технологій у системах оцінювання персоналу.</p> <p>10. Розробіть пропозиції щодо інтеграції блокчейн-технологій у HR-систему організації з урахуванням сучасних цифрових трендів.</p>
<p>Цифрові технології найму та адаптації працівників</p>	<p>1. Охарактеризуйте цифрові інструменти, що використовуються на етапах найму працівників.</p> <p>2. Проаналізуйте етапи цифрового рекрутингу та їх відмінності від традиційних методів добору.</p> <p>3. Дослідіть функціонал платформ для управління процесом підбору персоналу (ATS — Applicant Tracking Systems).</p> <p>4. Визначте переваги та виклики використання штучного інтелекту в процесах найму.</p> <p>5. Розкрийте роль соціальних мереж і професійних платформ (LinkedIn, Djinni, Work.ua тощо) у сучасному цифровому рекрутингу.</p> <p>6. Оцініть можливості відеорекрутингу та онлайн-інтерв'ю в умовах віддаленої зайнятості.</p> <p>7. Охарактеризуйте цифрові інструменти та платформи, які використовуються для адаптації нових працівників.</p> <p>8. Проаналізуйте роль корпоративного порталу, чат-ботів, онлайн-курсів у процесі онбордингу.</p> <p>9. Визначте ключові метрики успішності адаптації працівників у цифровому середовищі.</p> <p>10. Розробіть покроковий план цифрової адаптації нових працівників у компанії (на прикладі обраної організації).</p>
<p>Цифрові платформи навчання та розвитку персоналу</p>	<p>1. Визначте поняття цифрового навчання (e-learning) у контексті розвитку персоналу.</p> <p>2. Охарактеризуйте основні типи цифрових платформ для навчання працівників (LMS, LXP тощо).</p> <p>3. Проаналізуйте функціональні можливості популярних платформ:</p>

	<p>Moodle, Coursera for Business, Prometheus, TalentLMS, Skillsoft тощо.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Розкрийте переваги й обмеження використання цифрових платформ у корпоративному навчанні. 5. Дослідіть роль мікронавчання, відеокурсів і інтерактивних модулів у розвитку персоналу. 6. Оцініть ефективність адаптивного навчання та персоналізованих освітніх траєкторій. 7. Визначте ключові метрики оцінювання результативності онлайн-навчання працівників. 8. Проаналізуйте досвід українських або міжнародних компаній у впровадженні цифрових рішень для навчання персоналу. 9. Обґрунтуйте доцільність використання гейміфікації та штучного інтелекту у навчальних цифрових платформах. 10. Розробіть пропозиції щодо впровадження цифрової платформи навчання для організації з обраної галузі.
<p>Цифрові інструменти для мотивації працівників</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Визначте сутність цифрової мотивації та її роль у сучасному управлінні персоналом. 2. Охарактеризуйте види цифрових інструментів, що використовуються для мотивації працівників. 3. Проаналізуйте можливості платформ для визнання досягнень і нагородження персоналу (наприклад, Bonusly, Kudos, WorkTango). 4. Дослідіть роль гейміфікації в підвищенні мотивації та залученості працівників. 5. Оцініть ефективність цифрових опитувальників, платформ зворотного зв'язку та соціального заохочення. 6. Визначте значення цифрових інструментів для моніторингу задоволеності працівників та підтримки емоційного клімату. 7. Розкрийте переваги використання мобільних додатків для персоналізованої мотивації. 8. Наведіть приклади компаній, які успішно впровадили цифрові рішення для нематеріальної мотивації персоналу. 9. Обґрунтуйте роль аналітики даних у створенні ефективної мотиваційної стратегії на основі цифрових платформ. 10. Розробіть модель використання цифрових інструментів для мотивації в організації з урахуванням її специфіки.
<p>Цифрові технології управління робочим часом працівників</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Визначте поняття та мету цифрових технологій управління робочим часом персоналу. 2. Охарактеризуйте основні види цифрових інструментів для обліку та планування робочого часу. 3. Проаналізуйте функціональні можливості платформ для тайм-трекінгу (наприклад, Toggl, Clockify, Time Doctor, Hubstaff). 4. Порівняйте традиційні та цифрові підходи до контролю робочого часу працівників. 5. Дослідіть роль цифрових інструментів у плануванні змін, відпусток та відряджень. 6. Оцініть переваги автоматизованих систем обліку часу для керівника і працівника. 7. Наведіть приклади ефективного використання тайм-трекінгових систем у різних сферах діяльності. 8. Обґрунтуйте доцільність використання цифрових рішень для підтримки гнучкого та віддаленого формату роботи. 9. Проаналізуйте ризики, пов'язані з надмірним контролем та втручанням у приватність працівників. 10. Розробіть пропозиції щодо впровадження цифрової системи обліку робочого часу в організації з обраної галузі.

<p>Впровадження штучного інтелекту та аналітики великих даних в менеджменті персоналу</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Розкрийте поняття штучного інтелекту (ШІ) та Big Data в контексті управління персоналом. 2. Охарактеризуйте основні напрями застосування ШІ в HR-процесах (рекрутинг, оцінювання, навчання, прогнозування). 3. Проаналізуйте можливості використання великих даних для прийняття управлінських рішень щодо персоналу. 4. Дослідіть функціонал HR-платформ, що використовують елементи ШІ (наприклад, HireVue, Pymetrics, Eightfold.ai). 5. Визначте переваги аналітики даних у виявленні закономірностей у поведінці працівників. 6. Оцініть вплив автоматизованої аналітики на якість прогнозування плинності кадрів і ризиків вигорання. 7. Розкрийте роль штучного інтелекту в підвищенні об'єктивності HR-рішень. 8. Обґрунтуйте етичні та правові аспекти використання ШІ та Big Data в менеджменті персоналу. 9. Наведіть приклади успішного впровадження технологій ШІ та аналітики даних у компаніях різних галузей. 10. Розробіть концепцію впровадження інструментів ШІ або Big Data-аналітики в HR-систему організації, орієнтуючись на її масштаб і потреби.
<p>Цифрова трансформація HR в умовах воєнного стану</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Визначте особливості цифрової трансформації HR-процесів в умовах воєнного стану. 2. Охарактеризуйте основні виклики для функції управління персоналом у кризових умовах. 3. Проаналізуйте роль цифрових технологій у забезпеченні безперервності HR-процесів під час надзвичайних ситуацій. 4. Дослідіть інструменти дистанційного рекрутингу, адаптації та підтримки персоналу в умовах нестабільного середовища. 5. Оцініть значення мобільності, гнучкості та швидкості прийняття рішень у цифровому HR-менеджменті під час війни. 6. Визначте цифрові платформи, що сприяють комунікації, ментальному здоров'ю та мотивації персоналу в умовах стресу. 7. Розкрийте роль HR-аналітики у відстеженні динаміки змін у персоналі за умов воєнного часу. 8. Наведіть приклади адаптації HR-систем і політик вітчизняних або міжнародних компаній під час війни. 9. Обґрунтуйте значення цифрової безпеки в управлінні персональними даними в кризових умовах. 10. Розробіть пропозиції щодо посилення стійкості HR-функції організації через цифрові рішення в умовах надзвичайної ситуації.
<p>Майбутнє цифрових технологій: нові тренди в HR</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Визначте ключові тренди цифрових технологій, які трансформують сферу HR у найближчому майбутньому. 2. Проаналізуйте вплив штучного інтелекту нового покоління (Generative AI) на HR-процеси. 3. Охарактеризуйте перспективи використання метавсесвіту (Metaverse) для рекрутингу, навчання та комунікації персоналу. 4. Дослідіть роль віртуальної та доповненої реальності (VR/AR) у підвищенні ефективності корпоративного навчання. 5. Розкрийте можливості використання технологій блокчейн у забезпеченні прозорості HR-документації та верифікації даних. 6. Визначте значення гейміфікації нового рівня як засобу підвищення мотивації та залученості працівників. 7. Оцініть потенціал предиктивної аналітики та емоційного штучного інтелекту у прийнятті HR-рішень. 8. Обґрунтуйте роль цифрових екосистем (HR Tech Stack) у формуванні персоналізованого досвіду працівника.

9. Наведіть приклади інноваційних HR-рішень, що вже тестуються або впроваджуються у провідних компаніях світу.
10. Розробіть прогностичну HR-карту цифрових інновацій, які можуть бути актуальними для обраної галузі у найближчі 5–10 років.

8. Організація і проведення тренінгу з дисципліни «Цифрові технології в менеджменті персоналу»

Тренінг (англ. *training*) — це запланований процес модифікації (зміни) відношення, знання чи поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття навчального досвіду з тим, щоб досягти ефективного виконання в одному виді діяльності або в певній галузі. Тренування (від англ. *to train* — виховувати, навчати) — комплекс вправ для тренування в чому-небудь. Тренування — система підготовки організму людини з метою пристосування його до підвищених вимог і складних умов роботи й життя.

Порядок проведення тренінгу

1. **Вступна частина** проводиться з метою ознайомлення здобувачів з темою тренінгового заняття.
2. **Організаційна частина** полягає у створенні робочого настрою у колективі здобувачів, визначенні правил проведення тренінгового заняття.
3. **Практична частина** реалізовується шляхом виконання завдань у групах здобувачів у кількості 3-5 осіб з певних проблемних питань теми тренінгового заняття.
4. **Підведення підсумків.** Обговорюється результати виконаних завдань у групах. Обмін думками з питань, які виносились на тренінгові заняття.

Мета тренінгу: Моделювання адаптаційного процесу через цифрові інструменти

Назва тренінгу	Завдання
Вступна частина	Визначити, які інструменти дозволяють відслідковувати прогрес адаптації (аналітика, опитування працівників)
Організаційна частина	Створити план адаптації для нових співробітників за допомогою цифрових інструментів (наприклад, корпоративні платформи, мобільні додатки, відеоуроки, чат-боти).
Практична частина	Створення адаптаційних програм новоприйнятих працівників з використанням цифрових інструментів
Підведення підсумків	Презентувати вибрані платформи та обґрунтувати свій вибір
Оцінка ефективності тренінгу	Зниження витрат часу та підвищити ефективність процесу адаптації

8. Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання

У процесі вивчення дисципліни «Цифрові технології в менеджменті персоналу» «використовуються наступні засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання:

- стандартизовані тести;
- поточне опитування;
- залікове модульне тестування та опитування;
- реферати, презентації;
- екзамен.

9. Критерії, форми поточного та підсумкового контролю

Оцінка рівня отриманих теоретичних знань та практичних навичок за шкалою Університету здійснюється на основі модульно-рейтингової системи контролю знань і передбачає стимулювання систематичної, ритмічної самостійної роботи здобувачів,

підвищення об'єктивності оцінки їхніх знань, визначення рейтингу здобувача, запровадження здорової конкуренції між здобувачами у навчанні і розвитку творчих їх здібностей. Модульно-рейтинговий контроль здійснюється на основі попередньо визначених змістових модулів, які є логічно завершеними частинами теоретичного та практичного навчального матеріалу за окремими етапами вивчення дисципліни.

За бальною шкалою оцінювання, яка використовується в навчальному закладі, рівень засвоєння матеріалу оцінюється наступним чином:

- 90 – 100 балів – 5 (відмінно)
- 75 – 89 балів – 4 (добре)
- 60 – 74 балів – 3 (задовільно)
- до 60 балів – 2 (незадовільно).

За окремими формами контролю знань здобувачів з дисципліни застосовуються критерії оцінювання, подані в таблиці

Підсумковий бал (за 100-бальною шкалою) з дисципліни «Цифрові технології в менеджменті персоналу» визначається як середньозважена величина, залежно від питомої ваги кожної складової залікового кредиту:

Модуль 1		Модуль 2		Модуль 3	Модуль 4	Модуль 5
10%	10%	10%	10%	5%	15%	40%
Поточне оцінювання	Модульний контроль 1	Поточне оцінювання	Модульний контроль 2	Тренінг	Самостійна робота	Екзамен
Оцінка за поточне оцінювання визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих протягом 1-7 занять (за 1-7 теми). Оцінювання за 100-бальною шкалою (здобувач має бути оцінений не рідше як раз на два заняття).	Модульний контроль проводиться з 1-7 теми і включає: тести 20 тестів по 2 бали = 40 балів; два завдання 60 балів (2 по 30 балів) Оцінювання за 100-бальною шкалою	Оцінка за поточне оцінювання визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих протягом 8-15 занять (за 8-15 теми). Оцінювання за 100-бальною шкалою	Модульний контроль проводиться з 8-15 теми і включає тести 20 тестів по 2 бали = 40 балів; два практичні завдання 60 балів (2 по 30 балів) Оцінювання за 100-бальною шкалою	Визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих за виконання 5 завдань. Оцінювання за 100-бальною шкалою	Визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих за виконання 2 завдань. Оцінювання за 100-бальною шкалою	Одне теоретичне питання: 20 балів; тести 20 тестів по 2 бали = 40 балів) і одна практичне завдання – 40 балів Оцінювання за 100-бальною шкалою

Шкала оцінювання:

За шкалою ЗУНУ	За національною шкалою	За шкалою ECTS
90–100	відмінно	A (відмінно)
85–89	добре	B (дуже добре)
75–84		C (добре)
65–74	задовільно	D (задовільно)
60–64		E (достатньо)
35–59	незадовільно	FX (незадовільно з можливістю повторного складання)
1–34		F (незадовільно з обов'язковим повторним курсом)

Критерії оцінювання знань здобувачів за формами контролю

Форми контролю/ критерії оцінювання	Бальна шкала оцінок знань			
	Відмінно (90-100)	Добре (75-89)	Задовільно (60-74)	Незадовільно (до 60)
1. УСНЕ ОПИТУВАННЯ				
Повнота відповіді	повна	повна	не повна	часткова, відсутня
Глибина і різносторонність знань	достатня	належна	задовільна	відсутня
Системність та логіка викладення матеріалу	систематизоване, логічне	логічне	відсутня	відсутня
Ступінь ознайомлення з основними методичними розробками, законодавством та уміння їх використовувати при відповіді	високий, використовуються при відповіді	достатній, використовуються при відповіді	належний, частково використовуються при відповіді	відсутній
Вміння узагальнювати викладений матеріал	обґрунтовані висновки	недостатньо обґрунтовані висновки	частково обґрунтовані висновки	відсутність висновків
2.ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ				
Самостійність відповідей	самостійність	недостатня самостійність	за допомогою викладача	відсутня самостійність
Вміння використання теоретичного матеріалу в змінній постановці тесту	відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок	правильна робота з кількома помилками	значна кількість недоліків, виконання задовольняє мінімальні критерії	потрібно додатково попрацювати для отримання позитивної оцінки
3. ВИКОНАННЯ МОДУЛЬНИХ ТА ТРЕНІНГОВИХ ЗАВДАНЬ				
Знання методики розв'язання	глибокі	належні	недостатні	відсутні
Володіння алгоритмом розв'язку	володіє	володіє	частково володіє	не володіє
Самостійність розв'язку	самостійність розрахунків	недостатня самостійність розрахунків	здійснення розрахунків за допомогою викладача	відсутня самостійність розрахунків
Правильність і повнота розрахунків	правильні і повні	правильні неповні	частково правильні, неповні	неправильні неповні
Наявність узагальнених висновків	наявні, обґрунтовані	наявні	наявні	відсутні

РОЗВ'ЯЗУВАННЯ ЗАДАЧ, ВИКОНАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАВДАННЯ				
▪ Знання методики розв'язання	глибокі	належні	недостатні	відсутні
▪ Володіння алгоритмом розв'язку	володіє	володіє	частково володіє	не володіє
▪ Самостійність розв'язку	Самостійність розрахунків	недостатня самостійність розрахунків	здійснення розрахунків з допомогою викладача	відсутня самостійність розрахунків
▪ Правильність і повнота розрахунків	правильні і повні	правильні неповні	частково правильні, неповні	неправильні неповні
▪ Наявність узагальнених висновків	наявні, обґрунтовані	наявні	наявні	відсутні
4. САМОСТІЙНА РОБОТА				
Самостійність викладу матеріалу	самостійний виклад	самостійний виклад	несамостійний виклад	несамостійний виклад
Логічність і послідовність викладу матеріалу	логічний і послідовний	логічний виклад, відсутність послідовності	частково логічний виклад, послідовність відсутня	відсутня
Відповідність викладу матеріалу темі	відповідає	відповідає	частково відповідає	не відповідає
Використання нових літературних джерел	використовуються достатньо	частково використовуються	не використовуються	не використовуються
Відповідність оформлення роботи вимогам	відповідає	відповідає	частково відповідає	не відповідає

10. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна

№ п/п	Найменування	номер заняття
	о	
1.	Фліпчарт	1-15
2.	Ноутбук	1-15
3.	Проектор	1-15
4.	Пакет презентаційних матеріалів	1-15

Літературні джерела:

1. Блокчейн і децентралізовані системи: навч. посібник для студ. закладів вищ. освіти в 3 частинах. Ч. 1 / П. Кравченко, Б. Скрябін, О. Дубініна. Харків : ПРОМАРТ, 2019. 452 с. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/0e26ed5b-990d-4271-85f8-573434a7722f/content>
2. Боліла С.Ю. Роль інформаційних технологій та цифрових інструментів в умовах викликів війни та післявоєнного відновлення економіки України. Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка. 2023. Випуск 16. С. 265-274. URL: <http://tnv-econom.ksauniv.ks.ua/index.php/journal/article/view/394/368>
3. Буяк Л. А. Методи та моделі впливу цифровізації на трансформацію бізнесу. Підприємництво і торгівля. 2023. № 39. С. 25–34. URL: <http://journals-lute.lviv.ua/index.php/pidpr-torgi/article/view/1477/1388>
4. Гудзь О. Цифрова економіка: зміна цінностей та орієнтирів управління підприємствами. Економіка. Менеджмент. Бізнес. 2018. Т. 24, № 2. С. 4–12. URL: <https://journals.dut.edu.ua/index.php/emb/article/view/1878/1781>
5. Вплив цифрової економіки на розвиток економік світу та України / Н. Ушакова та ін. Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг: зб. наук. праць ХДУХТ. 2021. № 1. С. 104–118 URL: <https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/3321/1/%2b%d1%80%d0%b5%d0%bf.10.pdf>
6. Демиденко М.А. Комп'ютерна графіка, дизайн та мультимедіа. Навчальний посібник. Дніпро: Дніпровська політехніка, 2022. 123 с. URL: <https://ir.nmu.org.ua/handle/123456789/161070>
7. Дяків О., Шушпанов Д., Прохоровська С., Островерхов В., Коцур А., Хлиповка О. Цифрова трансформація управління персоналом: виклики та можливості. *Економічний аналіз. том.34 №4.2024.* URL: <https://www.econa.org.ua/index.php/econa>
8. Дяків О., Шушпанов Д., Прохоровська С., Хлиповка О. Інноваційні підходи до управління талантами в умовах цифрової трансформації. Вісник економіки. 2024. Випуск 3(113). С.73-95 URL: <https://visnykj.wunu.edu.ua/index.php/visnykj/article/view/1652/1774>
9. Дяків О. Вплив цифрових технологій на трансформацію ринку праці. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України.* [наук. журнал]. 2023. вип. № 28. С.104-111. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/51006/1/%d0%94%d0%af%d0%9a%d0%86%d0%92.PDF>
10. Дяків О. Використання інноваційних технологій в управлінні персоналом. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України* [наук. журнал]. 2022.Вип. № 27. Тернопіль. Економічна думка. С. 49-57. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/48479/1/%d0%94%d1%8f%d0%ba%d1%96%d0%b2.PDF>
11. Інформаційні системи і технології на підприємствах: конспект лекцій (для студентів і слухачів спеціальності «Економіка підприємства») / уклад. В.М. Охріменко, Г.О. Плеханова Харків: ХНАМГ. 2009. 185 с. URL:

<http://www.repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/3112/1/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%81%>

12. Інноваційні підходи в системі забезпечення економічної безпеки: проблеми та шляхи вирішення: монографія / М. М. Іванов та ін.; за заг. ред. А. В. Череп. Запоріжжя: Тандем, 2018. 316 с.

13. Капелюшна Т.В. Безпека даних підприємства у хмарному середовищі: аналіз загроз. Облік і фінанси, 2023. № 4(102). С. 97-104. URL:<https://afj.org.ua/ua/journals/2023/4/>

14. Легомінова С. Тищенко В. Недодай М. Дьячук О. Капелюшна Т. Штучний інтелект та соціальні мережі: підходи до виявлення фейкової інформації. *Телекомунікаційні та інформаційні технології*. 2024. с. 83-89 URL: <https://tit.dut.edu.ua/index.php/telecommunication/article/view/2564>

15. Ляшенко В., Вишневський О. Цифрова модернізація економіки України як можливість проривного розвитку: монографія. Київ : НАН України, Ін-т економіки пром-ті, 2018. 252 с. URL: https://iie.org.ua/wp-content/uploads/monografiyi/2017/Lyashenko_Vishnevsky_2018.pdf

16. Методологія керування бізнесом в умовах цифровізації : монографія / А. П. Грінко та ін. Харків : моногр., 2022. 199 с. URL: https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/6410/3/kolektivna_monograf_metodolog_keruvannya_biznesom_v_umovakh_cifrovizaciyi_2022.pdf

17. Міністерство та Комітет цифрової трансформації України. URL: <https://thedigital.gov.ua/>

18. Павлиш В. А., Гліненко Л. К., Шаховська Н. Б. Основи інформаційних технологій і систем: підручник. Львів: Вид-во Львів. політехніки, 2018. 619 с.

19. Пишуліна О. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. Київ : Центр Разумк., 2020. 274 с.

20. Піжук О. І. Штучний інтелект як один із ключових драйверів цифрової трансформації економіки. Економіка, управління та адміністрування. 2019. № 3. С. 41–46. URL:<http://ema.ztu.edu.ua/article/view/185177>

21. Семененко Ю. С. Роль штучного інтелекту як фактору впливу на ефективність діяльності компанії. *Modern engineering and innovate technologies*. 2023. № 27- 02. С. 52–60. URL: <https://www.moderntechno.de/index.php/meit/article/view/meit27-02-029/5888>

22. Управління підприємств в умовах цифровізації: виклики та механізми трансформацій: монографія / Н.Ю. Брюховецька, І.П. Булеєв, Ю.С. Залознова та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2024. 302 с. URL: <https://iie.org.ua/monografiyi/upravlinnia-pidpriemstv-v-umovakh-tsyfrovizatsii-vykyky-ta-mekhanizmy-transformatsij/>

23. Цифрова адженда України – 2020 (Цифровий порядок денний – 2020). Концептуальні засади (версія 1.0). Першочергові сфери, ініціативи, проекти – цифровізації України до 2020 року. / НІТЕСН office. грудень 2016. 90 с. URL: <https://ucci.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>

24. Цифровізація економіки України: трансформаційний потенціал: монографія / В.П. Вишневський, О.М. Гаркушенко, С.І. Князев, Д.В. Липницький, В.Д. Чекіна; за ред. В.П. Вишневського та С.І. Князева; НАН України, Інститут економіки промисловос- ті. — Київ: Академперіодика, 2020. 188 с. URL: <https://iie.org.ua/monografiyi/cifrovizacija-ekonomiki-ukraini-transformacijnij-potencial/>

25. Цифрова економіка : підручник / Т. І. Олешко, Н. В. Касьянова, С. Ф. Смерічевський та ін. К. : НАУ, 2022. 200 с URL: <https://er.nau.edu.ua/bitstream/>

26. Черняєва А. (2024). Використання новітніх цифрових інструментів та

технологій ведення бізнесу. Економіка та суспільство, (60). URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-60-89>

27. Levchenko O. Viunyk O. Peculiarities of the development of the it sphere in the context of digital transformation of the economy of Ukraine. URL: <https://ven.chdtu.edu.ua/issue/view/17122>

28. What is Digital Transformation? (2022) Available at: URL: <https://www.gartner.com/en/search?keywords=digital%20transformation>