ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЗАТВЕРДЖУЮ
Декан факультету економіки і управління
_____ Віталій КАРПЕНКО
Підпис Ім'я, ПРІЗВИЩЕ
24 06 2025 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Digital-HR

Назва дисципліни

Галузь знань С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини
Спеціальність С1 Економіка та міжнародні економічні відносини (за спеціалізаціями)
Рівень вищої освіти – Другий (магістерський)
Освітньо-професійна програма – HR-інжиніринг в економіці
Обсяг дисципліни –5 кредитів ЄКТС, ***Шифр дисципліни*** – ОФП.04
Мова навчання – українська
Статус дисципліни: обов'язкова (фахової підготовки)
Факультет – Економіки і управління
Кафедра – HR-інжиніринг у бізнес-економіці

Форма навчання	Курс	Семестр	Обсяг дисципліни	Кількість годин						Курсовий проєкт	Курсова робота	Форма семестрового контролю	
				Аудиторні заняття					Самостійна робота, у т.ч. ІРС			Залік	Іспит
			Кредити ЄКТС	Разом	Лекції	Лабораторні роботи	Практичні заняття	Семінарські заняття					
Д	1	1	5	150	16	34			100				+
З	1	1	5	150	6	8			136				+

Робоча програма складена на основі освітньо-професійної програми «HR-інжиніринг в економіці» за спеціальністю С1 «Економіка та міжнародні економічні відносини (за спеціалізаціями)»

Робоча програма складена _____ к.е.н., доц. Дмитро КОБЕЦЬ
Підпис(и) автора(ів) Ступінь, вчене звання, Ім'я, ПРІЗВИЩЕ автора(ів)

Схвалена на засіданні кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці

Протокол від 02.06 2025 № 10. Зав. кафедри _____ Михайло ВЕДЕРНІКОВ
Підпис Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Робоча програма розглянута та схвалена вченою радою факультету економіки і управління

Протокол від 24.06 2025 № 36/25

Голова вченої ради факультету _____ Віталій КАРПЕНКО
Підпис Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Хмельницький 2025

ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ

Посада	Назва факультету	Підпис	Ініціали, прізвище
Завідувач кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці, д.е.н., проф.	Факультет економіки і управління		Михайло ВЕДЕРНІКОВ
Гарант освітньо-професійної програми, канд. екон. наук, доц.	Факультет економіки і управління		Леся ВОЛЯНСЬКА-САВЧУК
Декан	Факультет економіки і управління		Віталій КАРПЕНКО

3 Пояснювальна записка

Дисципліна «Digital-HR» є обов'язковою дисципліною фахової підготовки і займає провідне місце у підготовці здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за освітньо-професійною програмою «HR-інжиніринг В економіці» в межах спеціальності С1 «Економіка та міжнародні економічні відносини (за спеціалізаціями)».

Пререквізити – вихідна

Постреквізити – Переддипломна практика, Кваліфікаційна робота

Відповідно до освітньої програми дисципліна має забезпечити:

– ***компетентності*:** здатність генерувати нові ідеї (креативність) (ЗК1); здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу (ЗК2); здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності) (ЗК4); здатність збирати, аналізувати та обробляти статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, які необхідні для розв'язання комплексних економічних проблем, робити на їх основі обґрунтовані висновки (ФК3); здатність використовувати сучасні інформаційні технології, методи та прийоми дослідження економічних та соціальних процесів, адекватні встановленим потребам дослідження (ФК04); здатність визначати ключові тренди соціально-економічного та людського розвитку (ФК05); здатність до формування і реалізації концепції стратегічного управління HR-інжинірингу в умовах конкурентної моделі економіки (УК2).

– ***програмні результати навчання***: розробляти, обґрунтовувати і приймати ефективні рішення з питань розвитку соціально-економічних систем та управління суб'єктами економічної діяльності (ПРН2); приймати ефективні рішення за невизначених умов і вимог, що потребують застосування нових підходів, методів та інструментарію соціально-економічних досліджень (ПРН9); застосовувати сучасні інформаційні технології та спеціалізоване програмне забезпечення у соціально-економічних дослідженнях та в управлінні соціально-економічними системами (ПРН10); розробляти та впроваджувати інноваційну стратегію HR-інжинірингу, враховуючи науковий, аналітичний, методичний інструментарій на засадах використання інформаційних технологій в умовах конкурентного середовища (ПРН17).

***Мета дисципліни*.** Формування у здобувачів знань і вмінь, необхідних для вирішення завдань, пов'язаних з використанням digital-інструментів HR для об'єктивної оцінки HR-процесів, сприяння розвитку та удосконаленню бізнес-процесів підприємства.

Предмет дисципліни. Теоретико-методичні засади та сучасні практичні підходи використання digital інструментів HR для забезпечення ефективного функціонування бізнес-процесів.

Завдання дисципліни. Засвоєння теоретичних знань з основ функціонування digital-інструментів HR, використання новітніх інформаційних технологій, в тому числі спеціалізованих HRM-систем, заснованих на мережних і сучасних телекомунікаційних системах.

Результати навчання. Студент, який успішно завершив вивчення дисципліни, повинен: *розробляти, обґрунтовувати і приймати* ефективні рішення з питань розвитку соціально-економічних систем та управління бізнес-структурами; *приймати* ефективні рішення у сфері Digital-HR за невизначених умов і вимог, що потребують застосування нових підходів, методів та інструментарію соціально-економічних досліджень; *застосовувати* сучасні інформаційні технології та спеціалізоване програмне забезпечення у соціально-економічних дослідженнях та в управлінні соціально-економічними системами; *організовувати* розробку та реалізацію соціально-економічних проєктів із врахуванням HR-диджиталізації, методичного, матеріального, фінансового та кадрового забезпечення.

4 Структура залікових кредитів дисципліни

Назва розділу (теми)	Кількість годин, відведених на:					
	Денна форма			Заочна форма		
	лекції	лабор. роботи	СРС	лекції	лабор. роботи	СРС
Тема 1. Сутнісна характеристика HR-диджиталізації	2	4	12	2	4	16
Тема 2. Процес еволюції HR-функцій під впливом диджиталізації	2	4	12			16
Тема 3. Впровадження цифрових технологій у HR. Автоматизація процесів кадрового адміністрування.	2	4	14	2		20
Тема 4. Основні можливості, які несе за собою диджиталізація та цифровізація	2	4	12			16
Тема 5. Соціальні мережі. Застосування інтегрованих мобільних додатків й автоматизація HR-процесів.	2	4	12			16
Тема 6. Хмарні технології. Цифрова інтеграція з хмарними системами.	2	4	14	2	4	20
Тема 7. HR-аналітика та Big Data. Застосування VR-технологій.	2	4	12			16
Тема 8. Штучний інтелект.	2	6	12			16
Разом:	**16**	**34**	**100**	**6**	**8**	**136**

5 Програма навчальної дисципліни

5.1 Зміст лекційного курсу

Номер лекції	Перелік тем лекцій, їх анотації	Кількість годин
1	2	3
1	**Сутнісна характеристика HR-диджиталізації.** Визначення HR-диджиталізації. Зв'язок HR-диджиталізації і цифрової трансформації організацій. Мета та переваги впровадження HR-диджиталізації. Ключові компоненти HR-диджиталізації. Вплив HR-диджиталізації на організацію і співробітників. Кібербезпека та конфіденційність даних у HR. Етичні аспекти використання технологій управління персоналом. Створення стратегії HR-диджиталізації та її реалізація. Перспективи та майбутні тренди в HR-диджиталізації Література: [2, с. 45-56].	2
2	**Процес еволюції HR-функцій під впливом диджиталізації.** Диджиталізація рекрутингу та найму персоналу. Автоматизація та оптимізація адміністративних завдань HR. Застосування аналітики даних для прийняття рішень у HR. Використання штучного інтелекту (AI) у розвитку персоналу. Трансформація співбесід і взаємодії зі співробітниками через цифрові інструменти. Роль HR-фахівців у впровадженні та керуванні HR-диджиталізацією. Розвиток навичок та компетенцій HR-фахівців у контексті диджиталізації. Забезпечення залученості співробітників до цифрових ініціатив Література: [1, с. 45-57].	2

1	2	3
3	**Впровадження цифрових технологій у HR. Автоматизація процесів кадрового адміністрування.** Огляд цифрових інструментів та технологій, що використовуються в HR. Роль інформаційних систем управління персоналом (HRIS) у кадровому адмініструванні. Застосування електронних документообігів та підписування документів у HR. Переваги автоматизації кадрового адміністрування. Електронний облік працівників та управління персональними даними. Автоматизація процесів підготовки та зберігання документації. Віртуальні співбесіди та тестування кандидатів онлайн. Використання аналітики даних для відбору найкращих кандидатів. Література: [1, с. 58-75].	2
4	**Основні можливості, які несе за собою диджиталізація та цифровізація.** Переваги рекрутингових платформ та мереж для HR. Ефективність та оптимізація HR-процесів. Підвищення продуктивності за допомогою цифрових інструментів. Електронні системи навчання та розвитку. Використання віддалених курсів та вебінарів для навчання співробітників. Візуалізація даних для кращого розуміння HR-процесів. Використання даних для стратегічного управління людськими ресурсами. Впровадження HR-платформ для співробітників. Література: [4, с. 444-470].	2
5	**Соціальні мережі. Застосування інтегрованих мобільних додатків й автоматизація HR-процесів.** Використання соціальних мереж для рекрутингу та пошуку талантів. Забезпечення бренду роботодавця на соціальних мережах. Взаємодія зі співробітниками через соціальні платформи. Огляд інтегрованих мобільних додатків для HR-функцій. Можливості мобільного доступу до HR-інструментів та даних. Застосування мобільних додатків для співробітників та HR-професіоналів. Ефективність інтеграції HR-процесів з іншими внутрішніми системами. Кейси використання соціальних мереж у рекрутингу та залученні талантів. Приклади інтегрованих мобільних додатків у підтримці HR-процесів. Література: [9].	2
6	**Хмарні технології. Цифрова інтеграція з хмарними системами.** Хмарні системи для управління персоналом та HR-функцій. Переваги та недоліки використання хмарних рішень у HR. Роль хмарних технологій у віртуальному співробітництві та зв'язку зі співробітниками. Процес інтеграції хмарних систем з існуючими HR-процесами. Забезпечення безпеки даних у хмарних системах для HR. Можливості збільшення продуктивності та доступності інформації завдяки інтеграції. Інтеграція хмарних HRIS та HR-аналітики. Застосування хмарних систем для рекрутингу та навчання. Можливості забезпечення залученості співробітників через хмарні платформи. Збільшення мобільності та роботи на віддаленому доступі. Скорочення витрат та оптимізація HR-процесів. Виклики в галузі безпеки, конфіденційності та дотримання регулювань. Література: [3, с.161-188].	2

1	2	3
7	**HR-аналітика та Big Data. Застосування VR-технологій.** Огляд HR-аналітики: визначення, цілі та завдання. Застосування Big Data для збору, зберігання та аналізу даних HR. Прогнозування потреб у персоналі за допомогою аналітики. Вдосконалення процесів найму та рекрутингу за допомогою даних. Аналіз ефективності та залученості співробітників. Огляд VR-технологій та їх можливості для навчання та тренінгу. Використання VR для створення іммерсивних навчальних сценаріїв. Віртуальні співбесіди та взаємодія співробітників у віртуальному просторі. Література: [3, с. 115-137, 10].	2
8	**Штучний інтелект.** Значення впровадження штучного інтелекту в управлінні персоналом. Застосування штучного інтелекту у сфері рекрутингу та найму персоналу. Роль штучного інтелекту у відборі кандидатів та аналізі даних про співробітників. Забезпечення етики та конфіденційності при обробці даних про співробітників. Ризики використання штучного інтелекту у процесі рекрутингу та прийняття рішень. Необхідність збереження гуманного підходу у HR-діяльності. Підвищення ефективності та продуктивності HR-процесів за допомогою штучного інтелекту. Використання інтелектуальних асистентів для HR-комунікацій та служби підтримки співробітників. Роль штучного інтелекту в майбутньому розвитку HR-функцій. Література: [3, с. 138-160, 6]	2
	Разом:	**16**

Перелік оглядових лекцій для студентів заочної форми навчання

Номер лекції	**Тема лекції**	**Кількість годин**
1	**Сутнісна характеристика HR-диджиталізації** *Література:* [2, с. 45-56]	2
2	**Впровадження цифрових технологій у HR. Автоматизація процесів кадрового адміністрування** *Література:* [1, с. 58-75]	2
3	**Хмарні технології. Цифрова інтеграція з хмарними системами**. *Література:* [3, с.161-188]	2
	Разом:	**6**

5.2 Зміст лабораторних робіт

Перелік лабораторних робіт для студентів денної форми навчання

Номер з/п	**Тема лабораторного заняття**	Кількість годин
1	2	3
1	Диджитал інструменти організації робочого процесу. Література: [5].	4
2	Диджиталізація командної роботи. Література: [5].	4
3	Диджиталізація HR-процесів. HRM-системи. Література: [5].	8
4	Диджиталзація рекрутингу. Література: [5].	4

1	2	3
5	Диджитал-інструменти управління цілями і ключовими результатами. Література: [5].	4
6	Диджиталізація онбордингу. Література: [5].	4
7	Штучний інтелект в HR. Література: [5].	6
	Разом:	**34**

Перелік лабораторних робіт для студентів заочної форми навчання

№ п/п	Тема лабораторного заняття	Кількість годин
1	Диджиталізація HR-процесів. HRM-системи. Література: [5].	4
2	Диджиталзація рекрутингу. Література: [5].	4
	Разом:	**8**

5.3 Зміст самостійної (у т.ч. індивідуальної) роботи

Самостійна робота студентів усіх форм навчання полягає у систематичному опрацюванні програмного матеріалу з відповідних джерел інформації, підготовці до практичних занять, тестування з теоретичного матеріалу тощо. Студенти заочної форми здобуття освіти виконують ще й контрольну роботу. Вимоги до її виконання та варіанти визначаються методичними рекомендаціями до виконання контрольних робіт, які кожний здобувач вищої освіти отримує у викладача у період настановної сесії. Крім цього до послуг студентів сторінка навчальної дисципліни у Модульному середовищі для навчання, де розміщені Робоча програма дисципліни та необхідні документи з її навчально-методичного забезпечення.

Зміст самостійної роботи студентів денної форми навчання

Номер тижня	Вид самостійної роботи	Кіл-сть годин
1	2	3
1	Опрацювання теоретичного матеріалу з теми 1, підготовка до лабораторної роботи №1.	6
2	Опрацювання теоретичного матеріалу з теми 1, підготовка до лабораторної роботи №1.	6
3	Опрацювання теоретичного матеріалу з теми 2, підготовка до лабораторної роботи №2.	6
4	Опрацювання теоретичного матеріалу з теми 2, підготовка до лабораторної роботи №2.	6
5	Опрацювання теоретичного матеріалу з теми 3, підготовка до лабораторної роботи №3.	6
6	Опрацювання теоретичного матеріалу з теми 3, підготовка до лабораторної роботи №3.	6
7	Опрацювання теоретичного матеріалу з теми 4, підготовка до лабораторної роботи №3. Підготовка до тестового контролю з тем 1-4.	6
8	Опрацювання теоретичного матеріалу з теми 4, підготовка до лабораторної роботи №3. Підготовка до тестового контролю з тем 1-4.	6

1	2	3
9	Опрацювання теоретичного матеріалу з теми 5, підготовка до лабораторної роботи №4.	6
10	Опрацювання теоретичного матеріалу з теми 5, підготовка до лабораторної роботи №4.	6
11	Опрацювання теоретичного матеріалу з теми 6, підготовка до лабораторної роботи №5.	6
12	Опрацювання теоретичного матеріалу з теми 6, підготовка до лабораторної роботи №5.	6
13	Опрацювання теоретичного матеріалу з теми 7, підготовка до лабораторної роботи №6.	6
14	Опрацювання теоретичного матеріалу з теми 7, підготовка до лабораторної роботи №6.	6
15	Опрацювання теоретичного матеріалу з теми 8, підготовка до лабораторної роботи №7. Підготовка до тестового контролю з тем 5-8.	6
16	Опрацювання теоретичного матеріалу з теми 8, підготовка до лабораторної роботи №7. Підготовка до тестового контролю з тем 5-8.	4
17	Підготовка до захисту індивідуального домашнього завдання	6
	Разом:	**100**

Самостійна робота студентів з дисципліни «Digital-HR» включає: опрацювання теоретичних основ, прослуханого лекційного матеріалу; вивчення окремих тем, які передбачені для індивідуального самостійного опрацювання, підготовку індивідуального завдання тощо. Керівництво самостійною роботою та контроль за виконанням індивідуального завдання здійснюється викладачем згідно з розкладом консультацій у позаурочний час.

Вимоги до виконання контрольної роботи (для студентів заочної форми здобуття освіти) та індивідуального домашнього завдання (для студентів денної форми здобуття освіти) викладені в Модульному середовищі для навчання на сторінці навчальної дисципліни.

6 Технології та методи навчання

Процес навчання з дисципліни ґрунтується на використанні традиційних та сучасних технологій. Під час лекційного курсу застосовуються методи проблемного навчання і візуалізації, роздатковий матеріал, дискусійне обговорення проблемних питань. Під час проведення лабораторних робіт студенти знайомляться з digital-інструментами, що використовуються в роботі HR, спеціалізованим програмним забезпеченням, вирішують за певними методиками типові тестові завдання, пов’язані з їх подальшою професійною діяльністю. Лабораторні роботи проводяться в аудиторіях із використанням методичної, інформаційно-довідкової та нормативно-правової документації, технічних засобів навчання під керівництвом викладача. В процесі проведення лабораторних робіт використовуються такі методи активного навчання: розгляд проблемних ситуацій, вирішення ситуаційних завдань, робота у малих групах. Самостійна робота студентів здійснюється у формі підготовки до лекцій і практичних занять, виконання домашньої роботи. Зазначені види робіт мають за мету – оволодіння студентами спеціальною термінологією і набуття ними практичних навичок, необхідних для вирішення завдань, пов’язаних з використанням digital-інструментів HR для об’єктивної оцінки HR-процесів, сприяння розвитку та удосконаленню бізнес-процесів підприємства.

Необхідні інструменти, обладнання, програмне забезпечення: комп’ютерна техніка з доступом до мережі Internet.

7 Методи контролю

Поточний контроль здійснюється під час лекційних та лабораторних занять, а також у дні проведення контрольних заходів, встановлених робочою програмою і графіком навчального процесу. При цьому використовуються такі методи поточного контролю:

- тестовий контроль теоретичного матеріалу з теми;
- презентація і захист індивідуальних завдань, лабораторних робіт;

При виведенні підсумкової семестрової оцінки враховуються результати як поточного контролю, так і підсумкового контролю, який проводиться з усього матеріалу дисципліни у вигляді тестування. Здобувач вищої освіти, який набрав з будь-якого виду навчальної роботи, суму балів нижчу за 60 відсотків від максимального балу, не допускається до семестрового контролю, поки не виконає обсяг роботи, передбачений Робочою програмою. Здобувач вищої освіти, який набрав позитивний середньозважений бал (60 відсотків і більше від максимального балу) з усіх видів поточного контролю і не склав іспит, вважається таким, який має академічну заборгованість. Ліквідація академічної заборгованості із семестрового контролю здійснюється у період екзаменаційної сесії або за графіком, встановленим деканатом відповідно до «Положення про контроль і оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у ХНУ».

8 Політика дисципліни

Політика навчальної дисципліни загалом визначається системою вимог до здобувача вищої освіти, що передбачені чинними положеннями Університету про організацію і навчально-методичне забезпечення освітнього процесу. Зокрема, проходження інструктажу з техніки безпеки; відвідування занять з дисципліни є обов'язковим. За об'єктивних причин (підтверджених документально) теоретичне навчання за погодженням із лектором може відбуватись в індивідуальному режимі. Успішне опанування дисципліни і формування фахових компетентностей і програмних результатів навчання передбачає необхідність підготовки до лабораторних робіт (вивчення теоретичного матеріалу з теми, активно працювати на занятті, вирішувати поставлені завдання).

Здобувачі вищої освіти зобов'язані дотримуватися термінів виконання усіх видів робіт у встановлені терміни, передбачених робочою програмою навчальної дисципліни. Пропущену лабораторну роботу здобувач зобов'язаний відпрацювати у встановлений викладачем термін, але не пізніше, ніж за два тижні до кінця теоретичних занять у семестрі.

Засвоєння студентом теоретичного матеріалу з дисципліни оцінюється за результатами тестування й виконання індивідуального домашнього завдання. Виконання індивідуального завдання завершується його здачею на перевірку у терміни, встановлені графіком самостійної роботи. У якості ІДЗ здобувач може підготувати реферат або тези доповіді на конференцію за однією з тем навчальної дисципліни при дотриманні узгоджених з викладачем термінів його виконання.

Здобувач вищої освіти, виконуючи самостійну роботу з дисципліни, має дотримуватися політики доброчесності (заборонені списування, підказки, плагіат, використання штучного інтелекту (без вірного цитування)). У разі порушення політики академічної доброчесності в будь-яких видах навчальної роботи здобувач вищої освіти отримує незадовільну оцінку і має повторно виконати завдання з відповідної теми (виду роботи), що передбачені робочою програмою. Будь-які форми порушення академічної доброчесності під час вивчення навчальної дисципліни не допускаються та не толеруються.

У межах вивчення навчальної дисципліни здобувачам вищої освіти передбачено визнання і зарахування результатів навчання, набутих шляхом неформальної освіти, що розміщені на доступних платформах (https://prometheus.org.ua/, https://www.coursera.org/), які сприяють формування компетентностей і поглибленню результатів навчання,

визначених робочою програмою дисципліни, або забезпечують вивчення відповідної теми та/або виду робіт з програми навчальної дисципліни (детальніше у Положенні про порядок визнання та зарахування результатів навчання здобувачів вищої освіти у ХНУ).

9 Оцінювання результатів навчання студентів у семестрі

Оцінювання академічних досягнень здобувача вищої освіти здійснюється відповідно до «Положення про контроль і оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у ХНУ». При поточному оцінюванні виконаної здобувачем роботи з кожної структурної одиниці і отриманих ним результатів викладач виставляє йому певну кількість балів із призначених робочою програмою для цього виду роботи. При цьому кожна структурна одиниця (робота) може бути зарахована, якщо здобувач набрав не менше 60 відсотків (мінімальний рівень для позитивної оцінки) від максимально можливої суми балів, призначеної структурній одиниці.

Будь-які форми порушення академічної доброчесності не допускаються та не толеруються.

Отриманий здобувачем бал за зарахований вид навчальної роботи (структурну одиницю) після її оцінювання викладач виставляє в електронному журналі обліку успішності здобувачів вищої освіти. За умови виконання усіх видів навчальної роботи за результатами поточного контролю протягом вивчення навчальної дисципліни, встановлених її Робочою програмою, здобувач денної форми здобуття освіти з навчальної дисципліни, підсумковим контролем для якої є іспит, може набрати до 60 балів (здобувач заочної форми – до 50 балів). Позитивну підсумкову оцінку здобувач може отримати, якщо за результатами поточного та підсумкового контролів набере від 60 до 100 балів. Семестрова підсумкова оцінка розраховується в автоматизованому режимі в інформаційній підсистемі «Електронний журнал» (ІС «Електронний університет») і відповідно до накопиченої суми балів визначається оцінка за інституційною шкалою та шкалою ЄКТС (див. таблицю Співвідношення…), яка заноситься в екзаменаційну відомість, а також до Індивідуального навчального плану здобувача вищої освіти.

Структурування дисципліни за видами навчальної роботи і оцінювання результатів навчання студентів *денної* форми здобуття освіти

<table>
<tr><th colspan="7">Аудиторна робота</th><th>Контрольні заходи</th><th>Самостійна робота</th><th>Семестровий контроль</th><th>Разом</th></tr>
<tr><td colspan="7">Лабораторні роботи
(мінімум – 7 контрольних точок)</td><td>Тестовий контроль:</td><td>ІДЗ*</td><td>Іспит</td><td>Сума балів</td></tr>
<tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>Т 1-6</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="11">Кількість балів за вид навчальної роботи (мінімум-максимум)</td></tr>
<tr><td>3-5</td><td>3-5</td><td>3-5</td><td>3-5</td><td>3-5</td><td>3-5</td><td>3-5</td><td>12-20</td><td>3-5</td><td>24-60</td><td rowspan="2">60-100**</td></tr>
<tr><td colspan="7">21-35</td><td>12-20</td><td>3-5</td><td>24-40</td></tr>
</table>

Примітка : *__ІДЗ__ – індивідуальне домашнє завдання; __Т__* – тема навчальної дисципліни;

За набрану з будь-якого виду навчальної роботи з дисципліни кількість балів, нижче встановленого мінімуму, здобувач отримує незадовільну оцінку і має її перездати у встановлений викладачем (деканом) термін. Інституційна оцінка встановлюється відповідно до таблиці «Співвідношення інституційної шкали оцінювання і шкали оцінювання ЄКТС**».

Структурування дисципліни за видами навчальної роботи і оцінювання результатів навчання студентів *заочної* форми здобуття освіти

Аудиторна робота		**Самостійна, індивідуальна робота**				**Семестровий контроль**	**Разом**
Лабораторні роботи		Контрольна робота		Тестовий контроль		Іспит	Сума балів
1	2	Якість виконання	Захист роботи	Т1-4	Т5-8		
Кількість балів за кожний вид навчальної роботи (мінімум-максимум)							
3-5	3-5	9-15	3-5	6-10	6-10	30-50	
6-10		**12-20**		**12-20**		**30-50**	**60-100**

Оцінювання якості виконання контрольної роботи студентами заочної форми здобуття освіти

Контрольна робота передбачає виконання трьох теоретичних завдань. Зміст завдань наведено в методичних рекомендаціях до виконання контрольної роботи. При оцінюванні контрольної роботи враховуються якість її виконання та захист, кожен з цих показників оцінюються максимально: кожне з теоретичних завдань – 5 балами, загальна максимальна сума балів становить 15. Критерії оцінювання контрольної роботи:

Таблиця – Розподіл балів між завданнями контрольної роботи здобувача вищої освіти

Види завдань	**Для кожного окремого виду завдань**		
	Мінімальний (достатній) бал	**Потенційні позитивні бали* (середній бал)**	**Максимальний (високий) бал**
Теоретичне питання № 1	3	4	5
Теоретичне питання № 2	3	4	5
Теоретичне питання № 3	3	4	5
Всього балів	9		15

***Примітка**. *Позитивний бал за контрольну роботу, відмінний від мінімального (9 балів) та максимального (15 балів), знаходиться в межах 10-14 балів та розраховується як сума балів за усі структурні елементи (завдання) контрольної роботи.*

Кожне завдання контрольної роботи здобувача вищої освіти оцінюється з використанням нижченаведених у таблиці критеріїв оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти (щодо визначення достатнього, середнього та високого рівня досягнення здобувачем запланованих ПРН та сформованих компетентностей).

Оцінювання на лабораторних роботах

Оцінка, яка виставляється за лабораторну роботу, складається з таких елементів: усне опитування студентів щодо рівня знання теоретичного матеріалу з теми лабораторної роботи, вільне володіння студентом спеціальною термінологією і уміння професійно обґрунтувати прийняті рішення; своєчасне виконання домашніх завдань з теми. Студент повинен засвоїти теоретичні знання з основ функціонування digital-інструментів HR, використання новітніх інформаційних технологій, в тому числі спеціалізованих HRM-систем, заснованих на мережних і сучасних телекомунікаційних системах та вміти застосовувати їх в реальних ситуаціях.

При оцінюванні результатів навчання здобувачів вищої освіти на лабораторних роботах викладач користується наведеними нижче критеріями:

Оцінка та рівень досягнення здобувачем запланованих ПРН та сформованих компетентностей	**Узагальнений зміст критерія оцінювання**
Відмінно (високий)	Студент глибоко і у повному обсязі опанував зміст навчального матеріалу, легко в ньому орієнтується і вміло використовує понятійний апарат; уміє пов'язувати теорію з практикою, вирішувати практичні завдання, впевнено висловлювати і обґрунтовувати свої судження. Відмінна оцінка передбачає, логічний виклад відповіді державною мовою (в усній або у письмовій формі), демонструє якісне оформлення роботи і володіння спеціальними інструментами. Студент не вагається при видозміні запитання, вміє робити детальні та узагальнюючі висновки. При відповіді допустив дві–три несуттєві ***похибки***.
Добре (середній)	Студент виявив повне засвоєння навчального матеріалу, володіє понятійним апаратом і фаховою термінологією, орієнтується у вивченому матеріалі; свідомо використовує теоретичні знання для вирішення практичних задач; виклад відповіді грамотний, але у змісті і формі відповіді можуть мати місце окремі неточності, нечіткі формулювання закономірностей тощо. Відповідь студента будується на основі самостійного мислення. Студент у відповіді допустив дві–три ***несуттєві помилки***.
Задовільно (достатній)	Студент виявив знання основного програмного матеріалу в обсязі, необхідному для подальшого навчання та практичної діяльності за професією, справляється з виконанням практичних завдань, передбачених програмою. Як правило, відповідь студента будується на рівні репродуктивного мислення, студент має слабкі знання структури курсу, допускає неточності і ***суттєві помилки*** у відповіді, вагається при відповіді на видозмінене запитання. Разом з тим, набув навичок, необхідних для виконання нескладних практичних завдань, які відповідають мінімальним критеріям оцінювання і володіє знаннями, що дозволяють йому під керівництвом викладача усунути неточності у відповіді.
Незадовільно (недостатній)	Студент виявив розрізнені, безсистемні знання, не вміє виділяти головне і другорядне, допускається помилок у визначенні понять, перекручує їх зміст, хаотично і невпевнено викладає матеріал, не може використовувати теоретичні знання при вирішенні практичних завдань. Як правило, оцінка "незадовільно" виставляється студенту, який не може продовжити навчання без додаткової роботи з вивчення дисципліни.

ІДЗ здобувача вищої освіти оцінюється аналогічно з використанням вищенаведених у таблиці критеріїв оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти (мінімальний позитивний бал – 3 балів, максимальний – 5 балів). При підготовці тез доповідей на конференцію у якості ІДЗ здобувач вищої освіти отримує максимальний бал (5) за його виконання.

Оцінювання результатів тестового контролю студентів *денної* форми здобуття освіти

Тест, передбачений робочою програмою, складається із 20 тестових завдань. Максимальна сума балів, яку може набрати студент за результатами тестування, складає 20.

Відповідно до таблиці структурування видів робіт за тематичний контроль здобувач залежно від кількості правильних відповідей може отримати від 12 до 20 балів.

На тестування відводиться 20 хвилин. Правильні відповіді студент записує у талоні відповідей. Студент може також пройти тестування і в онлайн режимі у Модульному середовищі для навчання на сторінці навчальної дисципліни. Тестування здобувачів вищої освіти у Модульному середовищі для навчання оцінюються автоматично. Кількість балів відповідає кількості правильних відповідей.

При отриманні негативної оцінки тест слід перездати до терміну наступного контролю.

Оцінювання результатів тестового контролю студентів *заочної* форми здобуття освіти

Тест, передбачений робочою програмою, складається із 10 тестових завдань. Максимальна сума балів, яку може набрати студент за результатами тестування, складає 10.

Відповідно до таблиці структурування видів робіт за тематичний контроль здобувач залежно від кількості правильних відповідей може отримати від 12 до 20 балів (два тестових контролі з можливістю отримати 6-10 балів).

На тестування відводиться 15 хвилин. Правильні відповіді студент записує у талоні відповідей. Студент може також пройти тестування і в онлайн режимі у Модульному середовищі для навчання на сторінці навчальної дисципліни. Тестування здобувачів вищої освіти у Модульному середовищі для навчання оцінюються автоматично. Кількість балів відповідає кількості правильних відповідей.

При отриманні негативної оцінки тест слід перездати до терміну наступного контролю.

Оцінювання результатів підсумкового семестрового контролю (іспит)

Освітня програма передбачає підсумковий семестровий контроль з дисципліни у формі іспиту, завданням якого є системне й об’єктивне оцінювання як теоретичної, так і практичної підготовки здобувача з навчальної дисципліни. Складання іспиту відбувається у тестовому форматі. В тестах поєднуються питання як теоретичного, так і практичного характеру.

Тестові завдання для підсумкового семестрового контролю здобувачів денної форми здобуття освіти (40 балів для підсумкового контролю) складаються з 20 питань, кожне з яких оцінюється в 2 бали. Розподіл балів за кожне питання відбувається наступним чином: Неправильна відповідь – 0 балів, частково правильна відповідь – 1 бал, правильна відповідь – 2 бали.

Тестові завдання для підсумкового семестрового контролю здобувачів заочної форми здобуття освіти (50 балів для підсумкового контролю) складаються з 25 питань, кожне з яких оцінюється в 2 бали. Розподіл балів за кожне питання відбувається наступним чином: Неправильна відповідь – 0 балів, частково правильна відповідь – 1 бал, правильна відповідь – 2 бали.

Підсумковий семестровий контроль (іспит) вважається складеним, якщо здобувач набрав не менше 60% від максимальної кількості балів, тобто не менше 24 для денної форми здобуття освіти і не менше 30 балів для заочної форми здобуття освіти.

Для кожного окремого виду завдань підсумкового семестрового контролю застосовуються критерії оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти, наведені вище (**Таблиця – Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти)**.

Таблиця – Співвідношення інституційної шкали оцінювання і шкали оцінювання ЄКТС

Оцінка ЄКТС	**Рейтингова шкала балів**	**Інституційна шкала (Опис рівня досягнення здобувачем вищої освіти запланованих результатів навчання з навчальної дисципліни**
		Іспит/диференційований залік
A	90-100	***Відмінно*/*Excellent*** – високий рівень досягнення запланованих результатів навчання з навчальної дисципліни, що свідчить про безумовну готовність здобувача до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом
B	83-89	***Добре*/*Good*** – середній (максимально достатній) рівень досягнення запланованих результатів навчання з навчальної дисципліни та готовності до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом
C	73-82	
D	66-72	***Задовільно*/*Satisfactory*** – Наявні мінімально достатні для подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом результати навчання з навчальної дисципліни
E	60-65	
FX	40-59	***Незадовільно*/*Fail*** – Низка запланованих результатів навчання з навчальної дисципліни відсутня. Рівень набутих результатів навчання є недостатнім для подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом
F	0-39	***Незадовільно*/*Fail*** – Результати навчання відсутні

Підсумкова семестрова оцінка за інституційною шкалою і шкалою ЄКТС визначається в автоматизованому режимі після внесення викладачем результатів оцінювання з усіх видів робіт до електронного журналу. Співвідношення інституційної шкали оцінювання і шкали оцінювання ЄКТС у наведеній нижче таблиці.

Семестровий іспит виставляється, якщо загальна сума балів, яку набрав студент з дисципліни за результатами поточного та підсумкового контролю, знаходиться у межах від 60 до 100 балів. При цьому за інституційною шкалою ставиться оцінка «відмінно/добре/задовільно», а за шкалою ЄКТС – буквене позначення оцінки, що відповідає набраній студентом сумі балів відповідно до таблиці Співвідношення.

11 Питання для самоконтролю результатів навчання

1. Визначення HR-диджиталізації.
2. Зв'язок HR-диджиталізації і цифрової трансформації організацій
3. Мета та переваги впровадження HR-диджиталізації
4. Інформаційні системи управління персоналом (HRIS)
5. Віртуальні співбесіди та рекрутингові технології
6. Аналітика даних в HR-діяльності
7. Використання штучного інтелекту та машинного навчання
8. Ефективне використання HR-мобільних додатків
9. Автоматизація рутинних процесів та оптимізація робочих процесів
10. Підвищення продуктивності та ефективності HR-функцій
11. Розвиток навичок та компетенцій HR-фахівців у контексті диджиталізації
12. Кібербезпека та конфіденційність даних у HR
13. Етичні аспекти використання технологій управління персоналом
14. Створення стратегії HR-диджиталізації та її реалізація
15. Перспективи та майбутні тренди в HR-диджиталізації
16. Роль HR-професіоналів у впровадженні та розвитку HR-диджиталізації
17. Визначення HR-функцій та їх роль у сучасних організаціях
18. Важливість диджиталізації у сучасному управлінні людськими ресурсами

19. Диджиталізація рекрутингу та найму персоналу
20. Автоматизація та оптимізація адміністративних завдань HR
21. Застосування аналітики даних для прийняття рішень у HR
22. Використання штучного інтелекту (AI) у розвитку персоналу
23. Трансформація співбесід і взаємодії зі співробітниками через цифрові інструменти
24. Стратегічний вимір HR-диджиталізації
25. Забезпечення адаптації та конкурентоспроможності організації через цифрові ініціативи
26. Забезпечення залученості співробітників до цифрових ініціатив
27. Розвиток інтернету речей (IoT) у контексті HR
28. Використання розширеної реальності (AR) та віртуальної реальності (VR) у HR-практиках
29. Автоматизація роботизованих процесів в HR
30. Можливості глибокого навчання (deep learning) для HR-аналітики
31. Переваги автоматизації кадрового адміністрування.
32. Віртуальні співбесіди та тестування кандидатів онлайн.
33. Можливості штучного інтелекту у підтримці рекрутингу.
34. Використання віддалених курсів та вебінарів для навчання співробітників.
35. Можливості штучного інтелекту (AI) для персоналізованого навчання.
36. Застосування аналітики даних для прогнозування потреб у персоналі.
37. Візуалізація даних для кращого розуміння HR-процесів.
38. Використання даних для стратегічного управління людськими ресурсами.
39. Важливість інтегрованих мобільних додатків у HR-діяльності.
40. Використання соціальних мереж для рекрутингу та пошуку талантів.
41. Забезпечення бренду роботодавця на соціальних мережах.
42. Взаємодія зі співробітниками через соціальні платформи.
43. Огляд інтегрованих мобільних додатків для HR-функцій.
44. Можливості мобільного доступу до HR-інструментів та даних.
45. Застосування мобільних додатків для співробітників та HR-професіоналів.
46. Ефективність інтеграції HR-процесів з іншими внутрішніми системами.
47. Переваги та недоліки використання хмарних рішень у HR.
48. Інтеграція хмарних HRIS та HR-аналітики.
49. Застосування хмарних систем для рекрутингу та навчання.
50. Можливості забезпечення залученості співробітників через хмарні платформи.
51. Впровадження хмарних рішень для HR у великих корпораціях і малих підприємствах.
52. Роль Big Data у зборі та аналізі даних в HR.
53. Віртуальна реальність (VR) та її можливості для HR.
54. Застосування Big Data для збору, зберігання та аналізу даних HR.
55. Використання VR для створення іммерсивних навчальних сценаріїв.
56. Ризики використання штучного інтелекту у процесі рекрутингу та прийняття рішень.
57. Використання інтелектуальних асистентів для HR-комунікацій та служби підтримки співробітників.
58. Роль штучного інтелекту в майбутньому розвитку HR-функцій.
59. Технологічні тренди та інновації, які впливають на сферу управління персоналом.
60. Перспективи та майбутні тренди у сфері HR та штучного інтелекту.

12 Навчально-методичне забезпечення

Освітній процес з дисципліни «Digital-HR» забезпечений необхідними навчально-методичними матеріалами, що розміщені в Модульному середовищі для навчання MOODLE:

1. Курс Digital-HR. https://msn.khmnu.edu.ua/course/view.php?id=8809

2. Digital-HR : методичні рекомендації до виконання лабораторних робіт для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 051 «Економіка»/ М.

Д. Ведерніков, Д. Л. Кобець, Л. В. Волянська-Савчук, О. В. Горбатюк. - Хмельницький, ХНУ, 2024.-50с.

13 Матеріально-технічне та програмне забезпечення дисципліни (за потреби)

Інформаційна та комп'ютерна підтримка: ПК, планшет, смартфон або інший мобільний пристрій, проєктор. Програмне забезпечення: програми Microsoft Office або аналогічні, доступ до мережі Інтернет, робота з презентаціями.

Вивчення навчальної дисципліни не потребує використання спеціального програмного прикладного забезпечення, крім загальновживаних програм і операційних систем.

14. Рекомендована література:

Основна:

1. Digital-менеджмент: Теорії та практика : підручник / Чаркіна Т. Ю., Задоя В. О., Гребенюк Г.М., Літвінов О. В., Корольов Д. С.; Укр. держ. ун-т науки і технологій. – Дніпро : УДУНТ, 2025. – 178 с.

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

3. Цифрова економіка : підручник / Т. І. Олешко, Н. В. Касьянова, С. Ф. Смерічевський та ін. – К. : НАУ, 2022. – 200 с.

4. Цифрова економіка : підручник / за ред. д.е.н., проф. А. І. Крисоватий, д.е.н., проф. О. М. Десятнюк, д.е.н., проф. О. В. Птащенко,. Тернопіль : ЗУНУ, 2024. 520 с.

5. Digital-HR : методичні рекомендації до виконання лабораторних робіт для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 051 «Економіка»/ М. Д. Ведерніков, Д. Л. Кобець, Л. В. Волянська-Савчук, О. В. Горбатюк. - Хмельницький, ХНУ, 2024.-50с.

Додаткова

6. Кобець Д. Л., Мантур-Чубата О. С. Використання інструментів штучного інтелекту в HR. Economic Synergy. 2025. № 1. С. 113–125. https://doi.org/10.53920/ES-2025-1-8

7. Кобець Д. Л. Роль віртуальної реальності у трансформації HR-процесів: досвід та інновації. Modern Economics. 2024. № 46(2024). С. 46-52. DOI: https://doi.org/10.31521/modecon.V46(2024)-07.

8. Кобець Д.Л., Рунов О.О. Стратегія впровадження диджитал інструментів у систему управління персоналом медичних закладів. Економіка, фінанси, менеджмент: актуальні питання науки і практики, 2024, №2. С. 142-152. https://doi.org/10.37128/2411-4413-2024-2-9

9. Кобець, Д. Інтегровані мобільні додатки в автоматизації HR-процесів. Modeling The Development Of The Economic Systems. 2024. No1. С. 269–274. https://doi.org/10.31891/mdes/2024-11-40

10. Кобець, Д. HR-аналітика і BIG DATA як інструменти цифрового менеджменту людських ресурсів. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2024. No.330(3). С. 184-189. https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-330-27

15 Інформаційні ресурси

1 Модульне середовище для навчання. Режим доступу : https://msn.khnu.km.ua.

2 Електронна бібліотека університету. Режим доступу: http://lib.khnu.km.ua/asp/php_f/p1age_lib.php.

3 Репозитарій ХНУ. Режим доступу : http://elar.khnu.km.ua/jspui/?locale=uk.