

ПРИВАТНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ І ПІДПРИЄМНИЦТВА»
Кафедра менеджменту та онтопсихології

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. ректора

ПВНЗ «Інститут психології і підприємництва»

підприємництва»

30 серпня 2024 року

Ельзара ЗАВОЛОКІНА



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

КАДРОВИЙ КОНСАЛТИНГ

(назва навчальної дисципліни)

Статус дисципліни:

Вибіркова з циклу професійної підготовки

Рівень вищої освіти:

перший (бакалаврський)

Галузь знань:

07 Управління та адміністрування

Спеціальність:

073 Менеджмент

Освітня програма:

HR-менеджмент

Розробник: ШТИХ Ганна Володимирівна, викладач кафедри менеджменту та онтопсихології

Обговорено та ухвалено
на засіданні кафедри менеджменту та
онтопсихології
Протокол № 8 від 28.08.2024 р.
Завідувач кафедри менеджменту та
онтопсихології

Надія ЄФИМЕНКО

Ухвалено науково-методичною радою
ПВНЗ «Інститут психології і
підприємництва»
Протокол № 2 від 29.08.2024 р.
Голова НМР ПВНЗ «Інститут
психології і підприємництва»

Іраїда ЗАЙЦЕВА

м. Київ, 2024 р.

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Галузь знань, спеціальність, освітня програма, рівень вищої освіти	Найменування показників	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма здобуття освіти	заочна форма здобуття освіти
Галузь знань: 07 Управління та адміністрування	Кількість кредитів ЄКТС – 3	Статус дисципліни: вибіркова	
		Цикл дисциплін: професійної підготовки	
Спеціальність: 073 Менеджмент	Загальна кількість годин – 90	Рік підготовки	
		4-й	-
Освітньо-професійні програми: HR-менеджмент	Кількість модулів - 2	Семестр	
		8-й	-
		Лекції	
		14 год.	-
Рівень вищої освіти: перший (бакалаврський)	Тижневе навантаження: - аудиторних – 2 год.; - самостійна робота – 4 год.	Практичні/семінарські	
		30 год.	-
		Самостійна робота	
		46 год.	-
		Вид підсумкового контролю: залік	

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Навчальна дисципліна “Кадровий консалтинг” є однією з основних, фундаментальних дисциплін, що формує майбутнього фахівця — бакалавра та спеціаліста в галузі економіки.

Мета дисципліни «Кадровий консалтинг»

Метою вивчення дисципліни «Кадровий консалтинг» є формування у студентів теоретичних знань і практичних навичок у сфері надання консалтингових послуг з управління персоналом, а також розуміння принципів і методів кадрового консалтингу в організаціях для підвищення ефективності управління трудовими ресурсами.

Основні завдання дисципліни:

- Ознайомлення з теоретичними основами кадрового консалтингу**
 - Вивчення основних принципів і етапів надання кадрових консалтингових послуг.
 - Розуміння ролі кадрового консалтингу в процесі управління персоналом.
- Аналіз типів і форм консалтингових послуг**
 - Визначення різних видів кадрового консалтингу, таких як стратегічний, операційний, організаційний, юридичний та ін.
 - Ознайомлення з методами проведення кадрових аудитів і оцінки ефективності персоналу.
- Розвиток навичок організації консалтингових проектів у сфері управління персоналом**
 - Навчання основам проектного управління в кадровому консалтингу.
 - Планування і реалізація консалтингових проектів, спрямованих на покращення кадрової політики організації.

4. Вивчення методів діагностики проблем у сфері управління персоналом

- Використання інструментів для аналізу кадрових проблем в організації.
- Застосування діагностичних методів для оцінки та вдосконалення кадрової політики та практик.

5. Розвиток навичок ефективної комунікації з клієнтами

- Оволодіння методами комунікації для ведення консультацій з керівниками та фахівцями з управління персоналом.
- Розвиток здатності до розв'язання конфліктів, виявлення потреб клієнтів і надання відповідних рекомендацій.

6. Аналіз новітніх тенденцій у кадровому консалтингу

- Оцінка сучасних тенденцій на ринку консалтингових послуг у сфері управління персоналом.
- Застосування новітніх підходів і технологій для вдосконалення кадрових процесів організацій.

Очікувані результати:

- Розуміння основ кадрового консалтингу та його значення для розвитку організацій.
- Здатність організовувати та здійснювати консалтингові проекти в галузі управління персоналом.
- Вміння застосовувати методи діагностики та надавати рекомендації щодо покращення кадрових практик організацій.

Вивчення дисципліни «**Кадровий консалтинг**» дає студентам необхідні знання для роботи в консалтингових компаніях або надання консалтингових послуг всередині організацій, що дозволяє вдосконалювати кадрові стратегії та підвищувати ефективність управління персоналом.

При вивченні дисципліни «Кадровий консалтинг» студент повинен:

Знати:

1. Основи кадрового консалтингу

- Поняття кадрового консалтингу, його завдання та роль в організаціях.
- Види кадрових консалтингових послуг: стратегічний, операційний, організаційний, юридичний консалтинг.
- Основні принципи, етапи та методи надання консалтингових послуг у сфері управління персоналом.

2. Нормативно-правове регулювання кадрового консалтингу

- Основи трудового законодавства та правових норм, що регулюють діяльність кадрових консультантів.
- Вимоги до документації та звітності у кадровому консалтингу.

3. Методи діагностики кадрових проблем

- Методи оцінки та аналізу кадрових процесів у організаціях.
- Підходи до виявлення проблем в управлінні персоналом, оптимізації організаційних структур та формування стратегії розвитку кадрів.

4. Технології та інструменти кадрового консалтингу

- Інструменти кадрового аудиту та оцінки ефективності роботи персоналу.
- Технології збору та обробки інформації для аналізу кадрових процесів.

5. Основи проектного управління в кадровому консалтингу

- Принципи проектного управління при реалізації консалтингових послуг.
- Методи планування, контролю та оцінки ефективності проектів у кадровому консалтингу.

6. Етичні та комунікаційні аспекти кадрового консалтингу

- Основи етики консалтингової діяльності, принципи конфіденційності та довіри.
- Методи ефективної комунікації з клієнтами, управлінцями та персоналом організацій.

Вміти:

- 1. Проводити аналіз та діагностику кадрових процесів**
 - Оцінювати поточний стан кадрових процесів в організації за допомогою різних інструментів (опитувань, інтерв'ю, аудиту).
 - Визначати проблеми у сфері управління персоналом і пропонувати шляхи їх вирішення.
- 2. Розробляти та впроваджувати кадрові стратегії та рішення**
 - Розробляти рекомендації щодо поліпшення кадрової політики, оптимізації управлінських структур, підвищення ефективності роботи персоналу.
 - Впроваджувати стратегії підвищення мотивації та продуктивності працівників.
- 3. Надавати консалтингові послуги клієнтам**
 - Розробляти індивідуальні консалтингові програми для організацій з урахуванням їх специфіки та потреб.
 - Проводити консультації з керівниками організацій з кадрових питань та пропонувати конкретні рішення.
- 4. Здійснювати управління консалтинговими проектами**
 - Організовувати та контролювати реалізацію консалтингових проектів у сфері кадрового консалтингу.
 - Планувати, координувати і виконувати завдання проектів, пов'язаних з удосконаленням кадрової політики організації.
- 5. Розв'язувати кадрові конфлікти та питання правового характеру**
 - Виявляти та вирішувати кадрові проблеми та конфлікти на рівні організацій.
 - Надати консультації щодо правових питань, пов'язаних з трудовими відносинами та управлінням персоналом.
- 6. Застосовувати сучасні інформаційні технології**
 - Використовувати спеціалізовані програмні засоби для аналізу та обробки даних в сфері кадрового консалтингу.
 - Застосовувати технології для автоматизації процесів управління персоналом у консалтингових проектах.

Вивчення дисципліни «**Кадровий консалтинг**» дозволяє студентам набути комплексних знань і навичок, необхідних для надання професійних консалтингових послуг у сфері управління персоналом, впровадження ефективних кадрових стратегій та вирішення кадрових проблем в організаціях.

3. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

“Кадровий консалтинг” як навчальна дисципліна необхідна для забезпечення якості базової теоретичної підготовки бакалаврів галузі знань 07 «Управління та адміністрування» й ефективності організаційної діяльності фахівців і керівників, як тих, що працюють на підприємствах і в установах різних форм власності та сфер національної економіки, так і службовців державних, центральних і місцевих органів управління. Вивчення навчальної дисципліни “Кадровий консалтинг” передбачає формування і розвиток у здобувачів вищої освіти компетентностей й програмних результатів навчання відповідно до стандарту вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент для першого (бакалаврського) рівня та освітньо-професійних програм «HR-менеджмент».

Шифр компетентності	Назва компетентності	Програмні результати навчання
К 09.	Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.	РН 4. Демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень. РН 12. Оцінювати правові, соціальні та економічні наслідки функціонування організації. РН 18. Демонструвати навички логічного та комплексного застосування знань із менеджменту, теорій й методів соціальних та поведінкових наук, онтопсихологічний інструментарій при вирішенні управлінських завдань, розробці й реалізації конкурентної HR-стратегії, враховуючи загальнолюдські цінності, суспільні потреби та інтереси бізнес-структур. РН 21. Демонструвати навички аналізу поведінки людини, вміння визначати основні потреби, цінності й мотиваційні характеристики діяльності особистості, використовувати онтопсихологічний інструментарій та методи психологічної діагностики у професійній діяльності.
К 10.	Здатність до проведення досліджень на відповідному рівні.	
К 16.	Здатність ухвалювати рішення та діяти, дотримуючись принципу неприпустимості корупції та будь-яких інших проявів недоброчесності.	
К 25.	Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань.	
К 34.	Здатність до розуміння поведінки, діяльності та вчинків людини, вміння визначати психофізіологічні фактори трудової діяльності, основні мотиваційні характеристики особистості, ідентифікувати психологічні проблеми мотивації поведінки, управляти соціально-психологічним кліматом в колективі.	
К 37.	Здатність обирати та використовувати методи й інструменти психологічної діагностики, призначені для оцінки, аналізу індивідуально-психологічних, психофізіологічних особливостей людини, а також для визначення психологічного клімату в колективі при реалізації функцій HR-менеджменту.	

4. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назва теми і модуля	Кількість годин			Форми контролю
	аудиторної роботи		самостійної роботи	
	лекції	практичні, семінарські		
Змістовий модуль 1				-
Тема 1. Кадровий консалтинг як галузь управлінського консультування	4	2	6	ПЗ, П, ОП, СР
Тема 2. Особливості підбору та управління персоналом у консалтингу	4	2	6	ПЗ, П, ОП, СР
Тема 3. Розробка кадрової стратегії підприємства	4	1	6	ПЗ, П, ОП, СР
Модульна контрольна робота		1		МКР
Змістовий модуль 2				-
Тема 4. Кадровий аутсорсинг	4	2	6	ПЗ, П, ОП, СР
Тема 5. Розробка системи заробітних плат, винагород та системи нематеріальної мотивації персоналу	4	2	6	ПЗ, П, ОП, СР
Тема 6. Формування корпоративної культури	4	2	6	ПЗ, П, ОП, СР
Тема 7. Створення соціально-психологічного клімату на підприємстві	6	1	10	ПЗ, П, ОП, СР
Модульна контрольна робота		1		МКР
Разом	30	14	46	залік
Д - доповідь; П - презентація; ОП - опитування; Т - тестування; СР - самостійна робота в т.ч. у СЕЗН; ПЗ - практичних завдання і ситуації; МКР – модульна контрольна робота				

5. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Змістовий модуль I.

Тема 1. Кадровий консалтинг як галузь управлінського консультування К 09, К 10, К 34

Предмет і завдання дисципліни. Суб'єкти кадрового консалтингу. Принципи діяльності консультантів з питань кадрового консалтингу. Особливості становлення і розвитку консультаційного бізнесу в Україні.

Тема 2. Особливості підбору та управління персоналом у консалтингу К 09, К 16, К 34

Етапи підбору персоналу. Рекрутинг. Загальні вимоги до претендентів на роботу у службі управлінського консультування. Відбір, наймання та навчання персоналу консалтингових фірм. Організація праці консультантів. Планування кар'єри та мотивація праці консультантів.

Тема 3. Розробка кадрової стратегії підприємства.

К 09, К 10, К 34

Мета, елементи та види кадрової політики. Стратегії управління персоналом підприємства. Порядок розробки кадрової стратегії підприємства. Зміст кадрової політики на різних етапах життєвого циклу підприємства. Рівні змін в управлінні персоналом підприємства

Змістовий модуль 2.

Тема 4. Кадровий аутсорсинг.

К 09, К 10, К 34

Поняття та причини аутсорсингу. Функції, що вирішуються в системі аутсорсингу. Переваги і недоліки кадрового аутсорсингу. Напрями кадрового аутсорсингу. Причини та умови аутсорсингу кадрового обліку

Тема 5. Розробка системи заробітних плат, винагород та системи нематеріальної мотивації персоналу. К 09, К 10, К 34

Розробка системи мотивації персоналу у консалтингу. Зміст матеріального стимулювання праці. КРІ-мотивація. Організація розробки заробітної плати за умов ринкової системи господарювання. Методи нематеріальної мотивації трудової діяльності. Організація преміювання персоналу. Теорії мотивації персоналу та можливості їх практичного використання.

Тема 6. Формування корпоративної культури.

К 09, К 10, К 34

Сутність корпоративної культури в організації. Механізм формування культури в організації. Етапи проведення змін (чи формування) корпоративної культури. Основні принципи формування корпоративної культури. Ознаки та специфіка корпоративної культури. Формування корпоративної культури цільового соціального управління в організації

Тема 7. Створення соціально-психологічного клімату на підприємстві.

К 09, К 10, К 34

Соціально-психологічний клімат та його вплив на ефективність діяльності організації. Роль соціально-психологічного клімату в життєдіяльності організації. Структура та види соціально- психологічного клімату в організації. Фактори впливу на соціально-психологічний клімат колективу. Морально-психологічний клімат. Заходи, які дозволяють поліпшити морально-психологічний клімат у колективі.

6. ПРАКТИЧНІ/СЕМІНАРСЬКІ ЗАНЯТТЯ

Практичне/семінарське заняття включає:

- засвоєння методів і формування навичок розв'язання задач за відповідною темою.
- проведення поточного (в т.ч. і модульного) контролю знань, вмінь і навичок здобувачів вищої освіти у формі усного або письмового опитування, тестування, виконання самостійних практичних завдань тощо;
- розв'язання практичних завдань із їх обговоренням.

Назва теми і модуля	Кількість годин на практичні, семінарські	Форми контролю та методи навчання
Змістовий модуль 1		-
Тема 1. Кадровий консалтинг як галузь управлінського консультування	2	ПЗ, П, ОП, СР

Тема 2. Особливості підбору та управління персоналом у консалтингу	2	ПЗ, П, ОП, СР
Тема 3. Розробка кадрової стратегії підприємства	1	ПЗ, П, ОП, СР
Модульна контрольна робота	1	МКР
Змістовий модуль 2		-
Тема 4. Кадровий аутсорсинг	2	ПЗ, П, ОП, СР
Тема 5. Розробка системи заробітних плат, винагород та системи нематеріальної мотивації персоналу	2	ПЗ, П, ОП, СР
Тема 6. Формування корпоративної культури	2	ПЗ, П, ОП, СР
Тема 7. Створення соціально-психологічного клімату на підприємстві	1	ПЗ, П, ОП, СР
Модульна контрольна робота	1	ПЗ, П, ОП, СР
Разом	14	залік
Д - доповідь; П – презентація; ОП - опитування; Т - тестування; СР - самостійна робота в т.ч. у СЕЗН; ПЗ - розв'язання завдань та практичних ситуацій; МКР – модульна контрольна робота		

7. САМОСТІЙНА РОБОТА

Самостійна робота здійснюється з метою відпрацювання й засвоєння в повному обсязі навчальної програми і формування у здобувачів вищої освіти загальних і професійних компетентностей, які відіграють істотну роль у становленні майбутнього фахівця.

Самостійна робота здобувача вищої освіти включає:

- опрацювання лекційного матеріалу зі використанням рекомендованих літературних джерел, вивчення основних термінів й понять за темами дисципліни;
- підготовку до практичних занять, виконання домашніх завдань за темами, підготовка презентацій;
- поглиблене опрацювання й конспектування окремих лекційних тем або питань, які винесені на самостійний розгляд, складання словника термінів тощо;
- виконання індивідуальних домашніх завдань, розв'язання практичних завдань, тестів;
- контрольну перевірку знань за тестовими запитаннями для самоконтролю в СЕЗН;
- підготовку до модульних контрольних робіт та інших форм поточного контролю.

Назва теми і модуля	Кількість годин на самостійну роботу				
	всього	у тому числі			
		К	ПЗ	ДЗ	СМК
Змістовий модуль 1					
Тема 1. Кадровий консалтинг як галузь управлінського консультування	6	2	2	1	1
Тема 2. Особливості підбору та управління персоналом у консалтингу	6	2	2	1	1
Тема 3. Розробка кадрової стратегії підприємства	6	2	2	1	1
Модульна контрольна робота					
Змістовий модуль 2					
Тема 4. Кадровий аутсорсинг	6	2	2	1	1
Тема 5. Розробка системи заробітних плат, винагород та системи нематеріальної мотивації персоналу	6	2	2	1	1
Тема 6. Формування корпоративної культури	6	2	2	1	1
Тема 7. Створення соціально-психологічного клімату на підприємстві	10	2	2	3	3
Модульна контрольна робота					
Разом	46	16	16	9	9

К - конспектування, опрацювання лекційного матеріалу, складання словника термінів;
ПЗ - підготовка до занять; ДЗ - виконання домашніх практичних завдань;
СМК - самоконтроль знань в СЕЗН та підготовка до модульної контрольної роботи

8. ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

Індивідуальне завдання (курсова робота) навчальним планом не передбачено.

9. МЕТОДИ НАВЧАННЯ

У процесі викладання навчальної дисципліни задля активізації навчально-пізнавальної діяльності здобувачів вищої освіти передбачене застосування таких традиційних й активних, інтерактивних методів навчання, як:

- словесні (тематичні лекції, розповідь-пояснення, лекція-бесіда, міні-лекція), наочні (лекція-візуалізація, презентація) й практичні вправи та завдання;
- методи стимулювання інтересу до навчання та мотивації навчально-пізнавальної діяльності (семінари-дискусії тощо);
- методи самостійної роботи з літературою (реферування, есе, конспектування, складання словника термінів, написання тез, рефератів, тощо);
- методи контролю й самоконтролю за ефективністю навчально-пізнавальної діяльності (усного, письмового, тестового контролю, самоконтролю) тощо.

Основні відмінності активних й інтерактивних методів навчання від традиційних визначаються не лише методикою й технікою викладання, але й високою ефективністю освітнього процесу, який виявляється у: високій мотивації здобувачів вищої освіти; закріпленні теоретичних знань на практиці; підвищенні самосвідомості здобувачів вищої освіти; формуванні здатності приймати самостійні рішення; формуванні здатності до ухвалення колективних рішень; формуванні здатності до соціальної інтеграції; набуття навичок вирішення конфліктів й розвитку здатності до знаходження компромісів тощо.

10. ЗАСОБИ ДІАГНОСТИКИ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Контроль є невід'ємною складовою підготовки здобувачів вищої освіти і проводиться з метою оцінки їх навчальних досягнень, підвищення мотивації до навчання.

Поточний контроль реалізується на практичних/семінарських заняттях шляхом усного опитування, виконання тестів і практичних завдань, а також перевірки різновидів самостійної роботи, зокрема, написання рефератів, творчих завдань, підготовки доповідей тощо. Складовою поточного контролю є модульні контрольні роботи, виконання яких є обов'язковим для здобувача вищої освіти.

Підсумковий контроль проводиться наприкінці семестру у формі заліку.

Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти та сформованих у них під час вивчення дисципліни компетентностей здійснюється за накопичувальною 100-бальною системою, яка передбачає оцінювання за всі види аудиторної та позааудиторної діяльності.

Максимальна кількість балів, яку здобувач вищої освіти може отримати:

- за результатами всіх форм поточного контролю - 100 балів;
- за результатами виконання підсумкової залікової роботи - 20 балів.

Загальний розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти

Змістовний модуль	Максимальна оцінка показника за результатами поточного контролю, бали				Підсумкова залікова робота	Підсумковий бал (max)
	опитування, доповідь	практичні завдання	модульний контроль			
			питання та/або тестування	практичне завдання		
1	10	20	10	10	-	50
2	10	20	10	10	-	50
3	-	-	-	-	-	-
Разом	20	40	20	20	20	100
	60		40		20	100

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ ЗА РІЗНИМИ ФОРМАМИ КОНТРОЛЮ

Кількість балів	Критерії оцінювання поточного контролю
1. Усне та письмове опитування, розв'язання практичних завдань на заняттях (за 1 опитування/завдання)	
3	Студентом даються правильні та вичерпні відповіді на поставлені теоретичні запитання або практичні завдання. При цьому виявлено високий рівень володіння навчальним матеріалом, вільно та аргументовано його доповідає, використовуючи при відповіді обов'язкову та додаткову літературу
2	Студентом в цілому дана правильна відповідь на поставлене теоретичне запитання або практичне завдання, що говорить про достатньо повне володіння навчальним матеріалом та використання обов'язкової літератури. Але при розв'язанні задач припущені помилки.
1	Студент не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, використовує його поверхово, що призводить до суттєвих помилок.
0	Студент не в змозі розв'язати завдання або зовсім нічого не відповідає, не розуміє змісту питань та завдань.
2. Участь у дискусіях: доповнення до виступу та запитання до доповідачів	
2	Отримують студенти, які глибоко володіють матеріалом, зробили глибокий системний аналіз змісту виступу, виявили нові ідеї та положення, що не були розглянуті, але впливають на зміст доповіді, надали власні аргументи щодо основних положень даної теми; орієнтуються в темі доповіді та аргументовано висловлюють власні думки, а також студенти, які своїм запитанням до виступаючого суттєво і конструктивно можуть доповнити хід обговорення теми
1	Отримують студенти, які виклали матеріал з обговорюваної теми, що доповнює зміст виступу, поглиблює знання з цієї теми; а також студенти, які у своєму запитанні до виступаючого вимагають додаткової інформації з ключових проблем теми, що розглядається
3. Доповіді на практичних заняттях, лекціях, конференціях	
5	Отримують студенти, які підготували досить цікаву доповідь з використанням презентації, в процесі викладення матеріалу і відповідей на питання показали, що володіють інформацією в достатньому обсязі; зміст доповіді-презентації відповідає заявленій темі
4	Отримують студенти, які підготували доповідь з використанням презентації, але не в змозі були відповісти на деякі додаткові питання, що говорить про недостатнє опрацювання викладеного матеріалу або зміст доповіді-презентації не відповідає заявленій темі або доповідь-презентація має низький ступінь зацікавленості серед

	присутніх студентів
3	Отримують студенти, які: 1) підготували доповідь з використанням презентації, але не вміли були відповісти на деякі додаткові питання, що говорить про недостатнє опрацювання викладеного матеріалу та доповідь-презентація має низький ступінь зацікавленості серед присутніх студентів; 2) підготували доповідь без презентації, але зміст доповіді відповідає заявленій темі, на всі запитання були отриманні чіткі, аргументовані відповіді, ступінь зацікавленості доповіддю серед присутніх на занятті високий
2	Отримують студенти, які підготували доповідь без презентації, зміст доповіді відповідає заявленій темі, але на деякі запитання не було отримано чітких, аргументованих відповідей або ступінь зацікавленості доповіддю серед присутніх на занятті низький
4. Модульна робота: теоретичне питання (за 1 питання)	
3	Правильна та вичерпна відповідь на поставлене запитання. При цьому виявлено високий рівень володіння навчальним матеріалом
2	Відповідь на поставлене запитання дана не в повному обсязі або поверхово
1	Відповідь має суттєві помилки
5. Модульна робота: тестування	
1	Правильна відповідь на тестове питання
0	Неправильна відповідь на тестове питання
6. Модульна робота: практичне завдання (за 1 завдання)	
5	Завдання розв'язане в повному обсязі, отримана вірна відповідь і оформлення здійснено з усіма потрібними поясненнями
3-4	Допущені несуттєві помилки, які можуть призвести до невірної відповіді, або пояснення відсутні або не в повному обсязі, але продемонстровано розуміння питання і обрано вірний метод або алгоритм розв'язання завдання
1-2	Допущені суттєві помилки, які призвели до невірної відповіді, та відсутні пояснення до розв'язання завдання
7. Підсумкова залікова робота	
17-20	Повно та ґрунтовно студент засвоїв теми навчальної програми, вільно може відповісти на всі запитання, показав вміння використовувати теоретичні знання для вирішення практичних завдань, які правильно розв'язанні та сформульовані висновки та пропозиції, акуратно оформлене розв'язання
10-16	Студент в цілому засвоїв теоретичний матеріал і показав вміння використовувати теорію для розв'язання практичного завдання, але є несуттєві помилки або не повні пояснення або не може усно відповісти на деякі запитання по роботі
5-9	Студент в цілому засвоїв теоретичний матеріал і показав вміння використовувати теорію для розв'язання практичного завдання, але є несуттєві помилки, не повні пояснення та не може усно відповісти на більшість запитань по роботі
1-4	Завдання розв'язано зі значними помилками або розв'язано менше ніж на 50%, студент не може усно відповісти на запитання по роботі

11. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Сабов Т. Теоретичні аспекти кадрового консалтингу: навчальний посібник. Ужгород: Ужгородський національний університет, 2019. — 120 с.
2. Кадровий консалтинг: навчальний посібник. — Харків: Український державний університет залізничного транспорту, 2019. — 150 с.
3. Кадровий консалтинг: методичні рекомендації. — Київ: Національний авіаційний університет, 2019. — 80 с.
4. Коптєва, Г. М. Кадрова безпека підприємства: сутність, складові та забезпечення // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". — 2022. — Серія: Економічні науки, № 2. - [Репозитарій НТУ "ХПІ"](#) – С 15-19.
5. Кулешов, С. Г. Документознавство: історія, теоретичні основи. - Київ: Держкомархіви України. — Львів. — 325 с.
6. Берроуз, Г. Демократія: від теорії до практики. Київ: АК-ГРУП. — 2019. — 347 с.

7. Посібник досліджує теоретичні та практичні аспекти демократії, включаючи питання кадрової політики в демократичних інституціях.
8. Мельник І. В. Управління зайнятістю населення: теоретичні та практичні аспекти / Київ: Вид-во «Наукова думка». – 2020. – 359 с.
9. Петренко. О. М. Стратегії державної політики зайнятості в умовах глобалізації. / Харків: ХНЕУ. – 2021. – 256 с.
10. Сидоренко. Т. Г. Інноваційні підходи до управління трудовими ресурсами. Львів: ЛНУ. – 2022. – 200 с.
11. Коваленко, Ю. В. Аналіз ринку праці та прогнозування зайнятості. / Одеса: ОНУ. – 2021. – 360 с.
12. Бондаренко Л. І. Соціальний діалог як інструмент регулювання зайнятості. Дніпро: ДНУ – 2019 . – 110 с.

12. ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ

1. Бібліотека Інституту психології і підприємництва. URL: <https://ipp.edu.ua/biblioteka/>
2. Бібліотека ім. В.І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/>
3. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text
4. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Закон України від 17.07.1997. № 475/97ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004/print
5. Культура толерантності: як побудувати суспільство, комфортне для всіх. URL: https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:Prometheus+TOL101+2020_T3/course/
6. Представництво Європейського Союзу в Україні. URL: https://eeas.europa.eu/delegations/ukraine_uk.
7. Україна є прикладом для країн Євросоюзу у боротьбі за європейські цінності. URL: <https://eu-ua.kmu.gov.ua/novyny/ukrayina-ye-prykladom-dlya-krayin-yevrosoyuzu-u-borotbi-za-yevropeyski-cinnosti-deputaty>.
8. Українське суспільство та європейські цінності. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/13570.pdf>.
9. Урядова кампанія EUКраїна. URL: <https://association4u.in.ua/>.
10. Books in the digital age. URL: http://ec.europa.eu/culture/portal/activities/books/book_digital_en.htm
11. The legatum prosperity index. 2020. “Creating the Pathways from Poverty to Prosperity” URL: <https://www.prosperity.com/rankings>
12. Rifkin J. The European Dream. URL: <https://www.foet.org/books/the-european-dream/>