



**Силабус навчальної
дисципліни**

**«ТЕХНОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОГО
ПІДБОРУ КАДРІВ»**

**Спеціальність: 015 Професійна освіта
Галузь знань: 01 Освіта / Педагогіка**

Рівень вищої освіти	Третій (освітньо-науковий), доктор філософії (PhD)
Статус дисципліни	Навчальна дисципліна із циклу вибіркових дисциплін
Курс	Другий
Семестр	Четвертий
Обсяг дисципліни, кредити ЄКТС/години	5(150)
Мова викладання	Українська
ППП викладача	Валентина Візиторівна Балахтар , д. психол. н., професор, професор кафедри педагогіки та психології професійної освіти Національний авіаційний університет
Контактна адреса	e-mail: valentyna.balakhtar@ npp.nau.edu.ua Тел.: 04440675407 Робоче місце: 8.706 Профайл викладача: <i>ORCID ID: 0000-0001-6343-2888</i> <i>ResearcherID: S-3090-2016</i> <i>Scopus Author ID: 57216846691</i> https://scholar.google.com/citations?user=wGr8UkIAAAAJ&hl=uk
Що буде вивчатися (предмет вивчення)	<i>Предметом</i> вивчення є особливості технологій підбору персоналу в організації, визначення попиту та пропозицій на ринку праці, аналізу структури зайнятості та безробіття, розв'язанню завдань дослідницького характеру у сфері професійної освіти.
Чому це цікаво/треба вивчати (мета)	<i>Мета викладання:</i> опанування професійних знань, умінь, навичок використання технологій залучення та відбору персоналу, планування професійно-кваліфікаційного розвитку персоналу, вміння проводити їх атестацію, що сприятимуть досягненню чітко окресленої мети у сфері професійної діяльності.
Чому можна навчитися (результати)	Знати на рівні новітніх досягнень технології залучення та відбору персоналу у сфері професійної освіти (PH1); Ефективно використовувати сучасні цифрові інструменти,

навчання)	<p>інформаційні технології та ресурси у професійній, інноваційній діяльності (PH2); ефективно формувати комунікаційну стратегію, здійснювати ділову комунікацію в процесі залучення і відбору персоналу, а також для професійно-кваліфікаційного розвитку персоналу; (PH3); вільно спілкуватися державною та іноземною мовами усно і письмово для обговорення і презентації результатів у сфері рекрутингу, (PH4); обирати оптимальну стратегію колективної діяльності, міжособистісного спілкування та взаємодії для реалізації комплексних проєктів у сфері зайнятості та безробіття (PH5); створювати освітнє середовище професійної освіти, забезпечуючи професійно-кваліфікаційний розвиток персоналу (PH7); здійснювати у науковій та професійній літературі, базах даних, інших джерелах пошук необхідної інформації з кадрових питань, систематизувати, аналізувати та оцінювати відповідну інформацію (PH8); будувати і досліджувати моделі професійно-кваліфікаційного розвитку, атестації кадрів у галузі професійної освіти (PH9); здійснювати консультативну діяльність у сфері рекрутингу (PH10); планувати та виконувати експериментальні і теоретичні дослідження в сфері зайнятості та безробіття, презентувати результати досліджень (PH11); знати і застосовувати в практичній діяльності законодавчу базу щодо захисту прав інтелектуальної власності персоналу, результатів атестації кадрів у сфері професійної освіти (PH12); розробляти, планувати професійно-кваліфікаційний розвиток персоналу (PH13)</p>
Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)	<p>Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу (ЗК1); здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел (ЗК2); здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності) (ЗК3); здатність працювати в міжнародному контексті (ЗК4); здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети (ЗК5); здатність діяти соціально відповідально та свідомо (ЗК6); здатність до міжособистісної взаємодії (ЗК7); здатність проводити дослідження на відповідному рівні (ЗК8); здатність аналізувати, прогнозувати, критично осмислювати проблеми у професійній освіті, приймати ефективні рішення щодо їх розв'язання (СК4); здатність розробляти і реалізовувати проєкти у професійній освіті, у тому числі міждисциплінарні, здійснювати їх інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення (СК5); здатність управляти стратегічним розвитком команди в процесі здійснення професійної діяльності (СК6); здатність забезпечувати право інтелектуальної власності на результати дослідницької/інноваційної діяльності в галузі професійної освіти (СК9)</p>
Навчальна логістика	<p>Зміст дисципліни: Роль функції рекрутингу в сучасному бізнесі. Тренди пошуку та підбору персоналу. Робота із заявкою щодо підбору персоналу. Первинний відбір кандидатів: аналіз резюме, профілів в</p>

	<p>соцмережах, телефонний скринінг. Вимоги до організації та проведення співбесіди. Етика рекрутера при проведенні співбесіди. Оцінка за компетенціями. Кейс-методи як інструмент оцінки кандидатів. Управління кар'єрою в сучасній організації. Принципи і правила проведення оцінки персоналу. Оцінка і атестація персоналу: подібності та відмінності..</p> <p>Види занять: лекції, практичні заняття.</p> <p>Методи навчання: тренінги, дискусії, мозковий штурм, тести, ситуаційні завдання, ігри (ділові, організаційно-діяльнісні та ін.).</p> <p>Форми навчання: очна, заочна.</p>
<p>Пререквізити</p>	<p>Знання з соціальної та організаційної психології, загальні та фахові, отримані на другому (магістерському) рівні вищої освіти</p> <p>Вивчення навчальної дисципліни базується на знаннях навчальних курсів «Андрогогіка», «Проектування та управління освітнім середовищем: оцінювання та діагностика навчальної успішності».</p>
<p>Пореквізити</p>	<p>Навчальний курс належить до циклу вибіркових дисциплін і слугує для більш повного задоволення освітніх і кваліфікаційних потреб здобувачів відповідно до потреб суспільства.</p>
<p>Інформаційне забезпечення репозитарію та фонду НТБ НАУ</p>	<p>1. Борданова Л.С., Мельничук В.Е., Рощина Н.В. Семенченко Н.В.(2020). Управління персоналом: Навчальний посібник: Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Управління персоналом» : навч. посіб. ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського. 103 с.</p> <p>2. Бучинська Т. В. (2017). Оцінка персоналу як важливий елемент ефективного управління. Проблеми системного підходу в економіці. Вип. 1. С. 59-64</p> <p>3. Иванова С. В. (2016). Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час. Москва : Альпина Паблишер. 272 с.</p> <p>4. Мальбе В.В., Холодницька А.В. (23017). Професійний підбір кадрів як запорука успішної діяльності підприємства. Журнал Науковий огляд № 4 (36).</p> <p>5. Пушкар, З. М., Пушкар Б. Т (2017). Кадровий менеджмент : навч. посіб. Тернопіль : Осадца Ю. В. 210 с.</p> <p>6. Корольов Д. К. (2019). Психологічна оцінка персоналу. Навчальний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. 160 с.</p> <p>7. Технологии и методы оценки персонала : учеб.-метод. пособие / Авт.-сост. Г. П. Геранюшкина. Иркутск : Изд-во БГУ, 2017. 111 с.</p> <p>Інформаційні ресурси в Інтернеті</p> <p>http://nbuv.gov.ua/UJRN/OD_2011_3(1)_3.</p> <p>https://padlet.com/marina_scripnik/bovpslwdx80l</p> <p>http://www.library.tnpu.edu.ua/index.php/exhibitions/1931-andragogika</p> <p>http://er.nau.edu.ua/handle/NAU/28536</p> <p>http://er.nau.edu.ua/handle/NAU/28537</p> <p>http://appsychology.org.ua/index.php/ua/dlia-avtoriv</p>

	<p>https://www.apa.org/pubs/journals/amp/ https://www.tandfonline.com/toc/vsoc20/current https://onlinelibrary.wiley.com/journal/20448309 https://www.apa.org/pubs/journals/psp/</p> <p>Офіційні сайти державних та міжнародних установ: Верховна Рада України www.portal.rada.gov.ua Кабінет Міністрів України www.kmu.gov.ua Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України http://psychology-naes-ua.institute/ Інститут соціальної і політичної психології НАПН України http://naps.gov.ua/ua/structure/institutions/polit_psychology/ Центр перспективних соціальних досліджень www.cpsr.org.ua</p> <p>Соціальні мережі для співпраці науковців усіх наукових дисциплін: Academia.edu: https://www.academia.edu/ ResearchGate: https://www.researchgate.net/ Соціальні мережі науковців (Scientific Social Community): https://www.sciencecommunity.org/uk Українські науковці в світі (Ukrainian Scientists Worldwide): https://www.sciencecommunity.org/uk</p>
Семестровий контроль	Проміжний, підсумковий, модульний контроль; написання есе, мікрОВикладання, залік.
Оригінальність навчальної дисципліни	Авторський курс
Лінк на дисципліну	

Контроль і оцінювання результатів навчання

Загальна характеристика видів навчальної роботи здобувачів PhD та особливостей контролю за якістю їх виконання.

Аудиторні заняття передбачають активну участь здобувачів PhD в освітньому процесі: в проблемних лекціях діалогової природи та практичних заняттях, проведених з використанням активних та інтерактивних форм і методів, що мають творчий характер. Відповідно поточний контроль спрямовується на оцінювання участі здобувачів PhD в обговоренні проблемних ситуацій та виконання завдань, глибину і змістову наповнюваність їхніх суджень, здатність до осмислення, узагальнення та набуття нових знань у сфері професійної освіти.

Самостійна робота здобувачів PhD є основним засобом опанування змісту навчальної дисципліни у вільний від обов'язкових занять час, її зміст визначається робочою навчальною програмою та завданнями до теми.

Індивідуально-дослідницькі завдання, які виконуються у межах самостійної роботи, спрямовані на формування і розвиток здатностей до виокремлення, систематизації, розв'язання та прогнозування актуальних соціально-психологічних та організаційно-психологічних проблем особистісного, соціального та професійного розвитку, а також застосування набутих здатностей у реалізації власного дисертаційного проекту.

Окремі звіти про самостійну роботу не надаються. Результати опанування відповідного матеріалу перевіряються під час поточного (спостереження за активністю здобувачів PhD, усне опитування) та підсумкового контролю знань (залік).

У процесі опанування навчальної дисципліни передбачено можливість консультативної допомоги з боку викладача за потреби і запитом з боку здобувачів PhD (F2F або в режимі онлайн чи офлайн).

Підсумковий контроль – залік, в якому передбачено узагальнення балів, отриманих здобувачем PhD впродовж семестру щодо виокремлення, узагальнення, систематизації, розв'язання та прогнозування актуальних психологічних проблем соціального та професійного розвитку, а також застосування набутих здатностей у реалізації власного дисертаційного проекту.

Принципи, критерії, процедура та шкала оцінювання

Основними *принципами* оцінювання результатів опанування навчальної дисципліни слугують наступні:

- ✓ об'єктивності – оцінка повинна відповідати справжній якості та кількості засвоєних знань, набутих компетентностей і результатів навчання;
- ✓ прозорості – передбачає максимальну ясність та відкритість процедури, критеріїв і шкал оцінювання результатів навчання;
- ✓ систематичності – забезпечує перевірку якості опанування навчальної дисципліни, що здійснюється систематично, за кожною темою, модулем, а також відвідуванням занять, ступенем активності здобувача в процесі навчання, вчасним виконанням навчальних завдань;
- ✓ дієвості – передбачає корекцію та вдосконалення згідно з вимогами освітньо-наукової програми (за потреби) компетентностей і результатів навчання;
- ✓ індивідуального підходу – спрямованого на об'єктивну і справедливую оцінку відповідно до зусиль, затрачених здобувачем PhD, дотриманням ним вимог академічної доброчесності та реальних результатів навчання та ін.

Оцінювання результатів усіх форм контролю передбачено у 100-бальній шкалі

Оцінювання результатів поточної роботи (завдань, що виконуються на практичних заняттях, результати самостійної роботи, індивідуально-дослідницьких завдань здобувачів PhD) проводиться у % від кількості балів, виділених на завдання, із заокругленням до цілого числа за критеріями:

- 0% – завдання не виконано;
- 40% – завдання виконано частково та містить суттєві помилки методичного або розрахункового характеру;
- 60% – завдання виконано повністю, але містить суттєві помилки у розрахунках або в методиці;
- 80% – завдання виконано повністю і вчасно, проте містить окремі несуттєві недоліки (форматування, висновки тощо);
- 100% – завдання виконано правильно, вчасно і без зауважень.

Позитивні оцінки виставляються лише тим здобувачам PhD, які виконали всі види навчальної роботи, передбачені робочою програмою навчальної дисципліни і набрали за результатами поточного та підсумкового контролів не менше 60 балів.

Остаточна оцінка за результати опанування навчальної дисципліни розраховується наступним чином:

Види оцінювання	% від остаточної оцінки
Усні опитування під час занять	30
Спостереження за активністю здобувачів протягом усього періоду вивчення навчальної дисципліни	30

Індивідуальні науково-дослідні завдання	40
Всього	40

Політика навчальної дисципліни

Політика стосовно академічної доброчесності

Навчання основам психологічного коучингу ґрунтується на засадах академічної доброчесності (сукупності етичних принципів та визначених законом правил), якими керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності задля забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень.

Порушеннями академічної доброчесності вважаються: академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація, списування, обман, хабарництво, необ'єктивне оцінювання.

Щодо академічної доброчесності здобувачів PhD – йдеться про самостійне виконання навчальних завдань з обов'язковим покликанням на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей від інших осіб; надання достовірної інформації про результати власної наукової діяльності. Списування в процесі виконання навчальних завдань та заліку заборонено.

За порушення академічної доброчесності здобувачі PhD можуть бути притягнені до такої *академічної відповідальності*: повторне оцінювання; повторне вивчення відповідного освітнього компонента ОП; відрахування із закладу освіти, позбавлення академічної стипендії; позбавлення наданих закладом освіти пільг з оплати навчання тощо.

Політика стосовно відвідування занять

Відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання, що передбачає нарахування балів. За об'єктивних причин (напр., хвороба, стажування та ін.) навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням із викладачем НД.

Політика стосовно термінів виконання завдань і перескладання

Роботи, виконання і здача яких здійснюється з порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (-20 балів). Перескладання заліку можливе із дозволу деканату за наявності поважних причин (зокрема, лікарняний лист, довідка).

Політика стосовно правил поведінки на заняттях

Здобувачі PhD беруть активну участь у всіх заняттях: вирішенні проблемних ситуацій, дискусіях; активно включаються і за потреби ініціюють спільну (групову роботу) під час практичних занять; виконують всі навчальні завдання вчасно, відповідно до робочої навчальної програми.

Міжособистісна взаємодія учасників освітнього процесу (викладач ⇒ здобувачі PhD) відбувається на засадах партнерських стосунків, взаємоповаги, взаємопідтримки, взаємодопомоги з дотриманням толерантності, спрямованості на здобуття істинного наукового знання і самореалізацію особистості здобувача у професійній діяльності.