

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЗАПОРІЗЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

Кафедра Економіки та митної справи
(найменування кафедри)

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

БК Технології підбору персоналу
(назва навчальної дисципліни)

Освітня програма: Управління персоналом та економіка праці
(назва освітньої програми)

Спеціальність: 051 Економіка
(найменування спеціальності)

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки
(найменування галузі знань)

Ступінь вищої освіти: Перший (бакалаврський) рівень освіти
(назва ступеня вищої освіти)

Затверджено на засіданні кафедри
Економіки та митної справи
(найменування кафедри)

Протокол № 1 від 29 серпня 2022 р.р.

м. Запоріжжя 2022

1. Загальна інформація	
Назва дисципліни	ВК Технології підбору персоналу Навчальна дисципліна вибіркова
Рівень вищої освіти	Перший (бакалаврський) рівень
Викладач	Карпенко Н. М., доцент кафедри економіки та митної справи, к.держ.упр., доц.
Контактна інформація викладача	7698454, телефон викладача 0677306181, e-mail: natalyakarpenko@i.ua
Час і місце проведення навчальної дисципліни	згідно до розкладу занять - https://zp.edu.ua/kafedra-ekonomiky-ta-mytnoyi-spravu дистанційне навчання – https://moodle.zp.edu.ua/course/view.php?id=4767
Обсяг дисципліни	Кількість годин – загальний обсяг 150 годин, Кредитів – 5 кредитів ЄКТС розподіл годин: 32 години лекційних, 22 години практичних, 96 годин самостійна робота, вид контролю – екзамен.
Консультації	Згідно з графіком консультацій https://zp.edu.ua/kafedra-ekonomiky-ta-mytnoyi-spravu
2. Пререквізити і постреквізити навчальної дисципліни	
Пререквізити Освітня компонента: «Економіка праці та соціально-трудові відносини (у т.ч. курсова робота)», «Аудит персоналу». Постреквізити: -непередбачено.	
3. Характеристика навчальної дисципліни	
«Технології підбору персоналу» – це дисципліна, завдяки якій студент набуває теоретичних основ та володіння практичними навиками у галузі бренду роботодавця, рекрутингу, що є особливо важливим і цінним для управлінців персоналом. Від уміння вміло застосовувати сучасні інструменти та процедури рекрутингу, наймання та використання персоналу на підприємстві, обґрунтовувати доцільність їх використання в різних економічних умовах залежатиме як ефективність управління персоналом так і підприємства загалом, а відповідно його успішність і конкурентоспроможність на ринку. У результаті вивчення навчальної дисципліни «Технології підбору персоналу» у поєднанні з іншими дисциплінами (згідно матриць відповідності програмних компетентностей компонентам освітніх програм) у студентів будуть сформовані: загальні компетентності: здатності зберігати моральні, культурні, наукові цінності та примножувати досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку системи управління персоналом, її місця у загальній системі економічних знань; здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел; здатність до адаптації та дій в новій ситуації; здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях; навички використання інформаційних і комунікаційних технологій; здатність бути критичним і самокритичним; здатність приймати обґрунтовані рішення; навички міжособистісної взаємодії; здатність діяти соціально відповідально та свідомо. спеціальні (фахові) компетентності: здатність виявляти закономірності функціонування сучасної економіки на мікро-, мезо-, макро- та міжнародному рівнях; здатність використовувати професійну діяльність у відповідності з чинними нормативними та правовими актами; розуміння особливостей провідних наукових шкіл та напрямів економічної науки; здатність пояснювати економічні і соціальні процеси на основі теоретичних та прикладних моделей, аналізувати і змістовно інтерпретувати отримані результати; розуміння особливостей сучасної світової та національної економіки, їх інституційної структури, обґрунтування напрямів соціальної, економічної та зовнішньо-економічної політики держави; здатність поглиблено аналізувати	

проблеми і явища у сфері управління персоналом з врахуванням ризиків та можливих соціально-економічних наслідків; здатність визначати соціально-економічну ефективність організації праці, регулювання соціально-трудових процесів та ринку праці; здатність використовувати знання, уміння й практичні навички в галузі HR-менеджменту для підвищення ефективності управління персоналом підприємства; здатність застосовувати сучасні інформаційні технології для аналізу трудових показників та реалізації кращих HR-практик.

очікувані програмні результати навчання (у поєднанні з результатами інших дисциплін згідно матриць забезпечення програмних результатів навчання відповідними компонентами ОП):

застосовувати аналітичний та методичний інструментарій для обґрунтування пропозицій та прийняття управлінських рішень різними економічними агентами (індивідуумами, домогосподарствами, підприємствами та органами державної влади);

використовувати професійну аргументацію для донесення інформації, ідей, проблем та способів їх вирішення до фахівців і нефахівців у сфері економічної діяльності;

визначати та планувати можливості особистого професійного розвитку.

демонструвати базові навички креативного та критичного мислення у дослідженнях та професійному спілкуванні;

використовувати методи управління персоналом, аудиту персоналу, нормування, стимулювання та ефективної організації праці різних категорій працівників;

визначати попит та пропозицію на ринку праці, аналізувати структуру зайнятості та безробіття;

вміти розробляти вимоги до кандидатів на вакантні посади, обґрунтовувати доцільність використання різних джерел залучення кандидатів;

застосовувати основні методи відбору персоналу, організовувати співбесіду з кандидатом на вакантну посаду, застосовувати технології проведення тестування;

аналізувати ефективність рекрутингу, виявляти помилки, визначати напрями вдосконалення процедур і технологій підбору персоналу;

застосовувати навички аналізу, аудиту та планування показників з праці.

4. Мета вивчення навчальної дисципліни

Метою викладання навчальної дисципліни “Технології підбору персоналу” є формування у майбутніх фахівців компетентностей щодо пошуку та підбору кваліфікованих працівників до організації, що відповідають за своїми якостями потребам підприємства, ознайомлення студентів з теоретичними засадами, соціально-психологічними закономірностями та механізмами рекрутингових процесів, засвоєння ними можливостей ефективного рекрутингу.

5. Завдання вивчення дисципліни

Методичні – викласти теоретичні основи та методологічні закономірності в технологіях підбору персоналу основі теоретичних моделей в сучасних практик рекрутингу.

Пізнавальні – сформувані уявлення про сучасний стан факторів впливу на бренд роботодавця, ринок праці, визначати мету та розробляти процедуру проведення підбору персоналу.

Практичні – формувати практичні навички роботи студентів зі спеціальною літературою, орієнтувати їх на інтенсивну роботу, критичне осмислення здобутих знань і глибоке вивчення теоретичних і практичних норм при розробленні вимоги до кандидатів на вакантні посади, обґрунтовувати доцільність використання різних джерел залучення кандидатів, складати рекламні оголошення про вакансії, аналізувати резюме, здійснювати перевірку рекомендацій, проводити інтерв'ю з використанням різних технологій і методик з метою визначення рівня розвитку в кандидатів професійно значущих компетенцій, мотиваційних настанов, рівня їхньої лояльності до майбутнього роботодавця, готувати тести на визначення професійної придатності кандидатів, ухвалювати рішення про заповнення вакансії.

6. Зміст навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Загальні бізнес-чинники, які впливають на створення персонал-технологій компанії.

Тема 1. Виклики ринку праці України.

Процеси, що відбуваються на ринку праці.

Гнучкість ринку праці.

HR-тренди.

Тема 2. Бренд роботодавця.

Поняття «бренд роботодавця». Характеристики привабливості роботодавця на внутрішньому та зовнішньому ринках праці
 Формування ціннісних пропозицій роботодавця.
 Інструменти формування позитивного бренду роботодавця.

Тема 3. Співпрацюємо з працівником.

Об'єктивні передумови та етапи виникнення віддаленої роботи.
 Переваги та недоліки роботи в офісі та віддалено.
 Зміни в законодавстві України під умови віддаленої роботи.

Змістовий модуль 2. Практичні аспекти технології підбору персоналу.**Тема 4. Формування вимог до кандидата на вакантну посаду.**

Формування компетенцій.
 Розроблення критеріїв добору кандидатів на вакантну посаду
 Складання профілю вакансії.

Тема 5. Етапи рекрутингу: пошук і підбір кандидатів.

Процес підбору персоналу у компанії.
 Методи активного та пасивного пошуку персоналу.
 Джерела для пошуку співробітників на різні посади.

Тема 6. Відбір кандидатів: оцінювання, співбесіда та конкурс.

Вивчення резюме кандидатів.
 Проведення телефонного інтерв'ю.
 Технології перевірки наданої кандидатом інформації.
 Технології проведення інтерв'ю.
 Підбиття підсумків інтерв'ю.
 Технології проведення тестування.
 Ухвалення рішення про заповнення вакансії.

Тема 7. Ефективність рекрутингу персоналу.

Показники ефективності рекрутингу персоналу.
 Ефективність процесу та процедур рекрутингу.
 Швидкість заповнення вакансій.
 Вартість рекрутингу.
 Якість рекрутингу.

Тема 8. Цифрова революція HR-функцій.

Цифровізація HR-менеджменту.
 Класифікаційні ознаки видів технологій управління персоналом.
 Характеристика сучасних технологій управління персоналом.
 Підготовка до майбутніх перешкод та збереження конкурентної переваги на ринку праці HR-фахівцям.

7. План вивчення навчальної дисципліни

№ тижня	Назва теми	Форми організації навчання	Кількість годин
1-2	Виклики ринку праці України.	Лекція	4
1-2	Виклики ринку праці України.	практичн	4
2-3	Бренд роботодавця.	Лекція	4
3	Бренд роботодавця.	практичн	2
4.	Співпрацюємо з працівником.	Лекція	4
4.	Співпрацюємо з працівником.	практичн	2
5-6	Формування вимог до кандидата на вакантну посаду.	Лекція	4
5-6	Формування вимог до кандидата на вакантну посаду.	практичн	4

6-8.	Етапи рекрутингу: пошук і підбір кандидатів.	Лекція	6
7	Етапи рекрутингу: пошук і підбір кандидатів.	практичн	2
8-10	Відбір кандидатів: оцінювання, співбесіда та конкурс.	Лекція	6
8-9	Відбір кандидатів: оцінювання, співбесіда та конкурс.	практичн	4
10	Ефективність рекрутингу персоналу.	Лекція	2
10	Ефективність рекрутингу персоналу.	практичн	2
11	Цифрова революція HR-функцій.	Лекція	2
11	Цифрова революція HR-функцій.	практичн	2

8. Самостійна робота

Зміст самостійної роботи для студентів денної та заочної форм навчання:

1. Поглиблене вивчення питань тем за методичними вказівками.
2. Систематичне опрацювання лекційного матеріалу, запропонованої базової та допоміжної літератури з питань курсу.
3. Систематична підготовка до семінарських занять відповідно до запропонованих планів їх проведення (переліку питань).
4. Самостійна підготовка до екзамену.

У процесі вивчення курсу для поточного контролю самостійної роботи студентів денної форми навчання та якості засвоєння ними матеріалу викладач використовує: опитування студентів під час семінарських занять, відповіді на запропановані командні та індивідуальні роботи; залучення студентів до дискусії з теми семінарського заняття з наступною оцінкою ініціативи та здатності до аналізу дискусійних питань. Самостійна робота студентів заочної форми навчання передбачає самостійне вивчення окремих питань тем за методичними вказівками. Студент має опрацювати необхідний обсяг навчальної літератури. У ході засвоєння програми курсу, під час підготовки до виконання завдань, студентам рекомендується звертатись до першоджерел, рекомендованих посилань на платформи і до літератури, в якій висвітлено основні погляди на відповідні проблеми.

Студенти мають змогу завантажити свої напрацювання в moodle.

№ тижня	Назва теми	Види СР	Кіл-ть годин	Контрольні заходи
1,2	Виклики ринку праці України.	Конспект теми, підготовка до практичного заняття, індивідуальне домашнє завдання, усна доповідь, презентація, індивідуальна робота з кейсами, дослідження HR-трендів на ринку праці.	10	Усне опитування на практичному занятті та/або перевірка виконання поточного письмового завдання, оцінювання презентації індивідуального домашнього завдання, кейсів.
2-3	Бренд роботодавця.	Конспект теми, підготовка до практичного заняття, індивідуальне домашнє завдання, проведення опитування, презентація, написання есе.	10	Усне опитування на практичному занятті та/або перевірка виконання поточного письмового завдання, оцінювання презентації індивідуального домашнього завдання, оцінювання дослідження-опитування, есе .

4	Співпрацюємо з працівником.	Конспект теми, підготовка до практичного заняття, командне домашнє завдання, презентація, робота над Законом.	10	Усне опитування на практичному занятті та/або перевірка виконання поточного письмового завдання, усна доповідь, оцінювання презентації командного домашнього завдання, оцінювання презентації індивідуального завдання по Закону.
5,6	Формування вимог до кандидата на вакантну посаду.	Усна доповідь по опрацьованому матеріалу теми лекції, складання кваліфікаційних карт на запропоновані посади, робота з сайтами по рекрутингу, індивідуальне домашнє завдання.	12	Усне опитування на практичному занятті та/або перевірка виконання поточного письмового завдання, усна доповідь, оцінювання індивідуального домашнього завдання, індивідуальна робота з кейсами.
6-8	Етапи рекрутингу: пошук і підбір кандидатів.	Конспект теми, підготовка до практичного заняття, робота з сайтами по рекрутингу, індивідуальне домашнє завдання, робота над відеозверненням до обраної аудиторії.	16	Усне опитування на практичному занятті та/або перевірка виконання поточного письмового завдання, усна доповідь, захист індивідуального домашнього завдання, оцінювання командної роботи з кейсами, оцінювання роботи над відеозверненням.
8-10	Відбір кандидатів: оцінювання, співбесіда та конкурс.	Конспект теми, підготовка до практичного заняття, презентація, індивідуальна робота з кейсами, індивідуальне домашнє завдання, аналіз фільму за темою, розробка питань на інтерв'ювання	16	Усне опитування на практичному занятті та/або перевірка виконання поточного письмового завдання, індивідуальна робота з кейсами, оцінка індивідуального домашнього завдання, командна робота з кейсами.
10	Ефективність рекрутингу персоналу.	Конспект теми, підготовка до практичного заняття, індивідуальне домашнє завдання.	12	Усне опитування на практичному занятті та/або перевірка виконання поточного письмового завдання, оцінювання індивідуального домашнього завдання, індивідуальна робота з кейсами.
11	Цифрова революція HR-функцій.	Конспект теми, підготовка до практичного	10	Усне опитування на практичному занятті та/або перевірка виконання

		заняття, індивідуальні домашні завдання, презентації, усна доповідь, підготовка есе, індивідуальна робота з кейсами.		поточного письмового завдання, оцінювання презентації індивідуального домашнього завдання, командна робота з кейсами.
--	--	--	--	---

Консультативна допомога студенту надається у таких формах:

- особиста зустріч викладача і студента за графіком консультацій -;
- відеоконференція на платформі zoom (особиста або колективна) - ідентифікатор - Код доступу: -;
- листування за допомогою електронної пошти natalyakarpenko@i.ua (у форматі 24/7 кожного дня);
- відеозустріч, аудіоспілкування або смс у сервісі Telegram (за графіком консультацій викладача);
- спілкування по телефону (за графіком консультацій викладача).

9. Система та критерії оцінювання курсу

Оцінка знань студентів здійснюється за кредитно-модульною системою. Навчальний семестр складається з двох змістовних модулів.

Для студентів денної форми навчання кожен змістовний модуль оцінюється за 100-бальною шкалою. Підсумкова оцінка екзамену визначається як середня двох контролів за перший та другий змістовні модулі.

Оцінювання знань студентів в університеті здійснюється за 100-бальною шкалою, яка переводиться відповідно у національну шкалу («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно») та шкалу європейської кредитно-трансферної системи (ЕКТС – A, B, C, D, E, FX, F).

Поточний контроль знань студентів протягом одного семестру включає оцінку за роботу на лекційних, практичних заняттях та самостійну роботу.

Шкала оцінювання:

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
85-89	B	добре	
75-84	C		
70-74	D	задовільно	
60-69	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	незараховано з можливістю повторного складання
1-34	F	незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни	незараховано з обов’язковим повторним вивченням дисципліни

Позитивну оцінку заслуговує студент, який виявив повне (певне) знання навчального матеріалу, успішно (частково) виконав передбачені програмою завдання, засвоїв рекомендовану основну літературу. Позитивна оцінка виставляється студентам, які засвідчили системні (не системні) знання понять та принципів навчальної дисципліни і здатні до їх самостійного поповнення та оновлення (використання) під час подальшої навчальної роботи і професійної діяльності. Одночасно вони допустили певні неточності, пропуски, помилки, які зумовили некоректність окремих результатів та висновків.

Оцінка «незадовільно» виставляється студентіві, який виявив значні прогалини в знаннях основного навчального матеріалу, допустив грубі помилки у виконанні передбачених програмою завдань, незнайомий з основною літературою, а також студентам, у яких відсутні знання базових

положень навчальної дисципліни або їх недостатньо для продовження навчання чи початку професійної діяльності.

Критерії оцінювання курсу.

Для студентів денної форми навчання:

Робота на практичних заняттях:

1. Студент повинен розуміти зміст виконаної роботи (знати визначення понять, вміти пояснити значення і сенс будь-якого терміну, використовуюваного в роботі і т.п.).

2. У процесі підготовки і виконання практичної роботи студент може користуватися консультаціями викладача.

3. Студент має право на доопрацювання роботи (за вказівками викладача).

Критерії оцінки практичних робіт:

Під час контролю по кожному змістовному модулю враховуються наступні види робіт:

- активність роботи студента на семінарському занятті оцінюється до 2 балів;
- захист командного домашнього завдання до 10 балів;
- письмове виконання практичних завдань (від 5 до 20 балів згідно умов до кожного завдання);
- написання есе до 5 балів;
- індивідуальна робота з кейсами (до 5 балів).

Підсумкова оцінка екзамену визначається як середня двох контролів за перший та другий змістовні модулі.

Поточне тестування та самостійна робота										Сума
Змістовий модуль 1				Змістовий модуль 2						100
T1	T2	T3	PK1	T4	T5	T6	T7	T8	PK2	
45	40	15	100	30	30	20	10	10	100	

Основними критеріями, що характеризують рівень компетентності студента при оцінюванні результатів поточного контролю з даної навчальної дисципліни, є:

- виконання всіх видів навчальної роботи, що передбачені робочою програмою навчальної дисципліни;
- глибина і характер знань навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься в основних та додаткових рекомендованих літературних джерелах;
- характер відповідей на поставлені питання (чіткість, лаконічність, логічність, послідовність тощо).

Самостійна робота студентів

Вимоги до формального есе:

- Обсяг – 1 – 2 сторінки тексту (120-200 слів).
- Есе повинно сприйматися як цілісний твір, ідея якого зрозуміла й чітка.
- Кожен абзац есе розкриває одну думку.
- Необхідно писати стисло і ясно. Есе не повинно містити нічого зайвого, має нести лише інформацію, необхідну для розкриття ідеї есе, власної позиції автора.
- Есе має відрізнятися чіткою композиційною побудовою, бути логічним за структурою. В есе, як і в будь-якому творі, повинна простежуватися внутрішня логіка, що визначається, з одного боку, авторським підходом до обговорюваного питання, а з іншого – самим питанням. Необхідно уникати різких стрибків від однієї ідеї до іншої, думка має розкриватися послідовно.
- Есе повинно засвідчити, що його автор знає й осмислено застосовує теоретичні поняття, терміни, узагальнення, ідеї.
- Есе має містити переконливе аргументування порушеної проблеми.

Критерії оцінки есе:

Кількість балів	Критерії оцінювання
-----------------	---------------------

5	Студент самостійно створює яскраве, оригінальне за думкою та оформленням висловлення відповідно до ситуації; повно, вичерпно висвітлює тему; вправно формулює тезу; аналізує різні погляди на той самий предмет, наводить два доречні аргументи, використовує набуту з різних джерел інформацію для розв'язання певних життєвих проблем; приклади переконливі, конкретизовані; цілісний, послідовний і несуперечливий розвиток думки (логічність і послідовність викладу); висновок відповідає запропонованій темі й органічно випливає зі сформульованої тези, аргументів і прикладів; робота відзначається багатством слововживання та художньою цінністю.
4	Самостійно будує послідовний, повний текст, урахує комунікативне завдання, чітко формулює тезу; певним чином аргументує різні погляди на проблему, наводить два доречні й переконливі аргументи, приклади; неординарна побудова твору, робота відзначається багатством словника, граматичною правильністю, дотриманням стильової єдності й виразності тексту, але за одним із критеріїв допущено помилку; висновок відповідає запропонованій темі й випливає зі сформульованої тези, аргументів і прикладів.
3	Студент самостійно створює достатньо повний, зв'язний, з елементами самостійних суджень текст, формулює тезу, яка відповідає запропонованій темі; наводить один доречний аргумент; вдало добирає лексичні засоби; висновок відповідає запропонованій темі; у роботі є недоліки (до чотирьох): відхилення від теми, порушення послідовності її викладу; висловлювання не завжди конкретне, просторовий виклад міркувань, не підкріплених фактичним матеріалом нелогічне розташування абзаців, переходи між ними не є вмотивованими; основна думка не аргументується.
2	За обсягом робота наближається до норми, загалом є завершеною, тему значною мірою розкрито; не сформульовано вправно тезу; наведено один аргумент; приклад непереконливий; висновок лише частково відповідає тезі, не пов'язаний з аргументом та прикладом; трапляються недоліки за низкою показників (до шести): роботі властива поверховість висвітлення теми, не простежується основна думка, відносно струнка побудова твору, середній рівень словникового запасу, бракує стильової єдності.
1	Побудоване студентом висловлення характеризується фрагментарністю, думки викладаються на елементарному рівні; потребує збагачення й урізноманітнення лексики і граматична будова мовлення; теза не відповідає запропонованій темі; наведені аргументи не є доречними; прикладу немає або він не є доречним.
0	Індивідуальна робота не виконана

Підсумковий контроль визначається як середня двох контролів за перший та другий змістовні модулі.

Якщо студент додатково складає екзамен, він має змогу під час заліково-екзаменаційної сесії прийти на екзамен і скласти: 1 теоретичне питання за переліком, розробити текст оголошення на ваканту посаду зазначену в білеті, третє питання кейс, .

Критерій оцінки на екзамені:

1. Теоретичне питання потребують змістовної відповіді, кожна з них розкриває сутність того чи іншого поняття або теоретичного положення (оцінюється від 0 до 20 балів за кожне питання).

20-15 балів отримують студенти, які повністю розкрили сутність поняття, дали його чітке визначення або проаналізували і зробили висновок з конкретного теоретичного положення.

14-10 балів отримують студенти, які правильно, але не повністю дали визначення поняття або поверхово проаналізували і зробили висновок з теоретичного положення.

9-5 балів отримують студенти, які правильно, але лише частково визначили те чи інше поняття або частково проаналізували і зробили висновок з теоретичного положення.

4-0 балів отримують студенти, які частково і поверхово визначили те чи інше поняття або сформулювали висновок з теоретичного положення, допустивши неточності та помилки.

2. Текст оголошення . Правильна відповідь оцінюється від 0 до 40 балів.

3. Кейс. Правильна відповідь оцінюється від 0 до 40 балів.

В цьому випадку підсумкова оцінка визначається як середня в цілому двох змістовних модулів та екзамену.

Для студентів заочної форми навчання:

Навчальна дисципліна оцінюється за 100-бальною шкалою.

Під час підсумкового контролю (екзамену) враховуються наступні види робіт та відповідні критерії:

- правильність виконання, оформлення та повнота відповіді при захисті контрольної роботи оцінюється до 100 балів;

10. Політика курсу

Політика щодо академічної доброчесності:

Складати всі проміжні та фінальні завдання самостійно без допомоги сторонніх осіб.

Надавати для оцінювання лише результати власної роботи.

Не вдаватися до кроків, що можуть нечесно покращити ваші результати чи погіршити/покращити результати інших студентів.

Не публікувати відповіді на питання, що використовуються в рамках курсу для оцінювання знань студентів

Політика щодо відвідування аудиторних занять (особиста присутність студента):

Студентам рекомендується відвідувати заняття, оскільки на них викладається теоретичний матеріал та розвиваються навички, необхідні для виконання семестрового індивідуального завдання. Система оцінювання орієнтована на отримання балів за активність студента, а також виконання завдань, які здатні сформувати загальні та фахові компетентності. Самостійну роботу студент може виконати у системі дистанційного навчання (<https://moodle.zp.edu.ua/course/view.php?id=4767>) з подальшим захистом. За об'єктивних причин (наприклад, лікарняні, стажування, мобільність, індивідуальний графік, інше) аудиторні види занять та завдань також можуть бути трансформовані в систему дистанційного навчання (сервіс moodle).

Політика щодо дедлайнів.

Студент зобов'язаний дотримуватись крайніх термінів (дата для аудиторних видів робіт або час в системі дистанційного навчання), до яких має бути виконано певне завдання. За наявності поважних причин (відповідно до інформації, яку надано деканатом) студент має право на складання індивідуального графіку вивчення окремих тем дисципліни.

Політика щодо оскарження результатів контрольних заходів:

Студенти мають можливість підняти будь-яке питання, яке стосується процедури контрольних заходів та очікувати, що воно буде розглянуто. Студенти мають право оскаржити результати контрольних заходів, але обов'язково аргументовано, пояснивши з яким критерієм не погоджуються.

Політика щодо дотримання прав та обов'язків студентів.

Права і обов'язки студентів відображено у п.7.5 Положення про організацію освітнього процесу в Національному університеті «Запорізька політехніка» (https://zp.edu.ua/uploads/dept_nm/Nakaz_N507_vid_10.12.21.pdf).

Політика щодо конфіденційності та захисту персональних даних.

Обмін персональними даними між викладачем і студентом в межах вивчення дисципліни, їх використання відбувається на основі закону України «Про захист персональних даних» (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>). Стаття 10, п. 3.