

(Ф 03.02 – 110)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

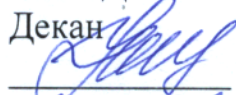
Національний авіаційний університет

Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій

Кафедра авіаційної психології

УЗГОДЖЕНО

Декан

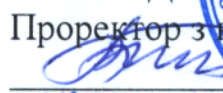


Наталія ЛАДОГУБЕЦЬ

«24» 02 2023 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з навчальної роботи

 Анатолій ПОЛУХІН

«24» 02 2023 р.



Система менеджменту якості

РОБОЧА ПРОГРАМА

навчальної дисципліни

«Практикум з рекрутингової діяльності»

Освітньо-професійна програма: «Психологія бізнесу»

Галузь знань: 05 «Соціальні та поведінкові науки»

Спеціальність: 053 «Психологія»

Форма навчання	Сем.	Усього (год. / кредитів ECTS)	ЛКЦ	ПР.З	Л.З	СРС	ДЗ / РГР / К.р	КР / КП	Форма сем. контролю
Денна	8	120 / 4,0	15	45	–	60	-	-	Диф залік 8 с.
Заочна	-	-	-	-	-	-	-	-	

Індекс: РБ-8-053-3/22-3.15

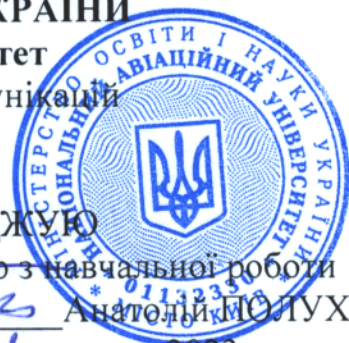
(Ф 03.02 – 110)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний авіаційний університет

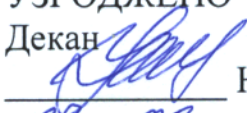
Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій

Кафедра авіаційної психології



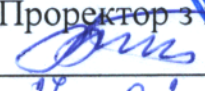
УЗГОДЖЕНО

Декан

 Наталія ЛАДОГУБЕЦЬ
«08» 02 2023 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з навчальної роботи

 Анатолій ПОЛУХІН
«28» 02 2023 р.



Система менеджменту якості

РОБОЧА ПРОГРАМА

навчальної дисципліни

«Практикум з рекрутингової діяльності»

Освітньо-професійна програма: «Психологія бізнесу»

Галузь знань: 05 «Соціальні та поведінкові науки»

Спеціальність: 053 «Психологія»

Форма навчання	Сем.	Усього (год. / кредитів ECTS)	ЛКЦ	ПР.З	Л.З	СРС	ДЗ / РГР / К.р	КР / КП	Форма сем. контролю
Денна	8	120 / 4,0	15	45	–	60	-	-	Диф залік 8 с.
Заочна	-	-	-	-	-	-	-	-	

Індекс: РБ-8-053-3/22-3.15

СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2023

	Система менеджменту якості. Програма навчальної дисципліни «Практикум з рекрутингової діяльності»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2023
		стор. 2 з 14	

Робочу програму навчальної дисципліни «Практикум з рекрутингової діяльності» розроблено на основі освітньо-професійної програми «Психологія бізнесу», навчальних та робочих навчальних планів № НБ-8-053-3/21, РБ-8-053-3/22 підготовки здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «Бакалавр» за спеціальністю 053 «Психологія» та відповідних нормативних документів.

Робочу програму розробила
старший вик кафедри авіаційної психології



Олеся ГІРЧУК

Робочу програму обговорено та схвалено на засіданні випускової кафедри освітньо-професійної програми «Психологія бізнесу», спеціальності 053 «Психологія» – кафедри авіаційної психології, протокол № 13 від 13 грудня 2022 р.

Гарант освітньо-професійної програми  Наталія Мужанова

Завідувач кафедри  Любов ПОМИТКІНА

Робочу програму обговорено та схвалено на засіданні науково-методично-редакційної ради факультету лінгвістики та соціальних комунікацій, протокол № 2 від « 07 » 07 2023 р.

Голова НМРР  Анжеліка КОКАРЄВА

Рівень документа – 3б

Плановий термін між ревізіями – 1 рік

Контрольний примірник

	Система менеджменту якості. Програма навчальної дисципліни «Практикум з рекрутингової діяльності»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2023 стор. 2 з 14
---	---	-------------------	--

Робочу програму навчальної дисципліни «Практикум з рекрутингової діяльності» розроблено на основі освітньо-професійної програми «Психологія бізнесу», навчальних та робочих навчальних планів № НБ-8-053-3/21, РБ-8-053-3/22 підготовки здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «Бакалавр» за спеціальністю 053 «Психологія» та відповідних нормативних документів.

Робочу програму розробила
старший вик кафедри авіаційної психології



Олеся ГІРЧУК

Робочу програму обговорено та схвалено на засіданні випускової кафедри освітньо-професійної програми «Психологія бізнесу», спеціальності 053 «Психологія» – кафедри авіаційної психології, протокол № 13 від 13 грудня 2022 р.

Гарант освітньо-професійної програми  Наталія Мужанова

Завідувач кафедри  Любов ПОМИТКІНА

Робочу програму обговорено та схвалено на засіданні науково-методично-редакційної ради факультету лінгвістики та соціальних комунікацій, протокол № 2 від «01» 02 2023 р.

Голова НМРР  Анжеліка КОКАРЄВА

Рівень документа – 3б

Плановий термін між ревізіями – 1 рік

Врахований примірник -2

	Система менеджменту якості. Програма навчальної дисципліни «Практикум з рекрутингової діяльності»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2023
		стор. 3 з 14	

ЗМІСТ

Вступ	4
1. Пояснювальна записка	4
1.1 Місце, мета, завдання навчальної дисципліни	4
1.2. Результати навчання, які дає можливість досягти навчальна дисципліна	4
1.3. Компетентності, які дає можливість здобути навчальна дисципліна	5
1.4. Міждисциплінарні зв'язки	5
2. Програма навчальної дисципліни	5
2.1. Зміст навчальної дисципліни	5
2.2. Модульне структурування та інтегровані вимоги до кожного модуля	6
2.3. Тематичний план	7
3. Навчально-методичні матеріали з дисципліни	9
3.1. Методи навчання	9
3.2. Рекомендована література (базова і допоміжна)	9
3.3. Інформаційні ресурси в Інтернет	10
4. Рейтингова система оцінювання набутих студентом знань та вмінь	10

	Система менеджменту якості. Програма навчальної дисципліни «Практикум з рекрутингової діяльності»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2023
		стор. 4 з 14	

ВСТУП

Робоча програма (РП) навчальної дисципліни «Практикум з рекрутингової діяльності» розроблена на основі «Методичних рекомендацій до розроблення і оформлення робочої програми навчальної дисципліни денної та заочної форм навчання», затверджених наказом ректора від 29.04.2021 № 249/од, та відповідних нормативних документів.

1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

1.1. Місце, мета, завдання навчальної дисципліни.

Місце навчальної дисципліни. Дана навчальна дисципліна є невід'ємною складовою сукупності знань та вмінь, що формують професійний профіль майбутнього спеціаліста психолога, дозволить створити передумови для усвідомленого підходу до практичної роботи та надання психологічної допомоги під час роботи з персоналом.

Метою викладання дисципліни є оволодіння знаннями про сучасні наукові концепції, поняття, методи, підходи роботи з персоналом. Засвоєння методологічних інструментаріїв технології підбору персоналу.

Завданнями вивчення навчальної дисципліни є:

- набуття теоретичних знань щодо розуміння психології особистості, роботи з персоналом, згуртованості колективу;
 - засвоєння методологічних інструментаріїв технології підбору персоналу;
 - набуття теоретичних знань щодо психологічних причин і закономірностей виникнення життєвих криз, зниження рівня професійної мотивації, запобігання деструктивних проявів у моделі поведінки фахівця, у взаємодії у колективі;
 - здійснювати стратегічне та оперативне планування процесів;
 - оволодіння навичками роботи з персоналом, підбором, добором, плануванні, відкритті вакансій, тощо.
 - розуміння технік, принципів психологічного супроводу професійної діяльності
- Дана навчальна дисципліна є практичною основою сукупності знань та вмінь, що формують профіль фахівця у галузі психології.

1.2. Результати навчання, які дає можливість досягти навчальна дисципліна.

Аналізувати ситуацію по роботі з персоналом, планувати добір, створювати психологічний портрет кандидата на посаду, підбирати необхідний психодіагностичний інструментарій, здійснювати набір, підбір персоналу, працювати над згуртованістю колективу, підвищувати ефективність діяльності.

1.3. Компетентності, які дає можливість здобути навчальна дисципліна.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен набути наступні **компетентності**: знання та розуміння предметної області та професійної діяльності психології, здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом у галузі психології, здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків. розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань у галузі психології, обґрунтовувати власну позиції, робити

	Система менеджменту якості. Програма навчальної дисципліни «Практикум з рекрутингової діяльності»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2023
		стор. 5 з 14	

самостійні висновки та результатами власних досліджень і аналізу літературних джерел.

1.4. Міждисциплінарні зв'язки.

Дана дисципліна базується на знаннях таких дисциплін, як «Загальна психологія», «Психодіагностика», «Психологія сучасного менеджменту», та є базою для вивчення подальших дисциплін, а саме: «Психологічний моніторинг професійної кар'єри особистості».

2. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

2.1. Зміст навчальної дисципліни.

Навчальний матеріал дисципліни структурований за модульним принципом і складається з одного навчального модуля, а саме:

– навчального модуля № 1. **«Психологічні основи та технології рекрутингової діяльності у сучасному ринку праці»** який є логічно завершеною, відносно самостійною, цілісною частиною навчальної дисципліни, засвоєння якої передбачає проведення модульної контрольної роботи та аналіз результатів її виконання.

2.2. Модульне структурування та інтегровані вимоги до кожного модуля.

Модуль № 1 «Психологічні основи та технології рекрутингової діяльності у сучасному ринку праці»

Інтегровані вимоги модуля №1: знати: сучасні концепції, підходи, які поширені у сучасному ринку праці, здійснювати стратегічне та оперативне планування, визначати структуру попиту та пропозицій, зайнятості та безробіття, володіти методами, методиками, техніками, які б сприяли підбору персоналу.

Тема 1. «Особливості рекрутингової діяльності як організаційної форми працевлаштування»

Історія виникнення рекрутингової діяльності, запити та розвиток. Рекрутингова діяльність як особливий вид послуг у підборі персоналу. Психологічні складові рекрутингової діяльності. Цілі та завдання рекрутингової діяльності. Специфіка діяльності рекрутингових агенств. Професійно важливі якості співробітника рекрутингового агенства. Ризики емоційного вигорання та деструктивної поведінки у співробітників рекрутингових відділів.

Тема 2 «Характеристика рекрутингової діяльності»

Види рекрутингових компаній. Характеристика сучасного ринку праці та запитів та підбір персоналу. Перелік послуг та особливості підбору, добору персоналу. Стратегії роботи рекрутингових компаній. Професійно етичний кодекс рекрутингових агенцій та компаній. Основні завдання, професійна взаємодія рекрутера з претендентом на посаду. Контроль діяльності кадрових компаній та агенцій з працевлаштування. Помилки які здійснюють керівники організацій під час запиту до рекрутингових компаній по підборі персоналу. Специалізація рекрутингових агенцій, видів послуг і технологій роботи.

	Система менеджменту якості. Програма навчальної дисципліни «Практикум з рекрутингової діяльності»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2023
		стор. 6 з 14	

Тема 3 «Правові основи рекрутингової діяльності»

Сертифікація рекрутингових агенцій. Типова форма контракту з працівником. Вимоги до претендентів під час прийому на роботу. Правові основи взаємодії співробітника рекрутингової компанії з керівниками організацій та претендентами на посаду.

Тема 4 «Основні методи підбору персоналу»

Сутність поняття підбору персоналу. Основні методи що застосовуються для здійснення підбору персоналу. Етапи та принципи підбору персоналу. Інформаційний простір про наявність вакансій (види, характеристика, переваги, недоліки). Критерії вибору рекрутингової агенції для пошуку претендентів на вакансії. Співробітництво роботодавців з навчальними закладами. Активний та пасивний спосіб підбору персоналу у віртуальному ринку праці. Чинники, які впливають на вибір сайту з пошуку роботи. Переваги пошуку роботи за допомогою спеціалізованих сайтів та професійних форумів. Переваги розміщення інформації про вакансії на корпоративному сайті організації. Ризики з якими стикаються рекрутери під час підбору персоналу. Принципи формування вимог до претендентів на посади. Технологія лізингу персоналу, різновиди та технології.

Тема 5 «Етапи рекрутингової діяльності»

Завдання і компетенції фахівців з підбору персоналу. Отримання замовлення на пошук та підбір кандидатів на посаду, складання опису вакантної посади. Розробка плану рекрутування. Пошук кандидатів, проведення телефонного інтерв'ю, співбесіди, перевірка рекомендацій. Закриття вакансії та підтвердження про прийняття на роботу кандидата на посаду. Характеристики сучасного підходу - паспорти посади, професіограми, психограми.

Тема 6 «Методи підбору персоналу»

Процедури та основні методи підбору: інтерв'ю та тестування. Різновиди інтерв'ю. Розробка та структура інтерв'ю відповідно до специфіки вакансії. Аналіз ефективності проведення співбесіди. Технології проведення тестування. Доцільність та етапи проведення тестування. Побудова прогнозів, надання рекомендацій з розвитку професійно важливих якостей, профілактика негативних впливів.

Психологічні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду. Тести на професійну придатність. Тести загальних здібностей (тип мислення, структури інтелекту, емоційний інтелект, інтелектуальна лабільність, оперативна пам'ять, багатофакторне оцінювання інтелекту, комунікативної компетентності, тощо). Діагностика особистісних характеристик (багатофакторний опитувальник Кеттела, опитувальник Айзенка, Методика на визначення ціннісних орієнтацій, опитувальник професійного спрямування. Проективні тести .Показники ефективності відбору персоналу.

Нетрадиційні методи підбору персоналу – графологічна експертиза, поліграф, фізіогномічний аналіз.

	Система менеджменту якості. Програма навчальної дисципліни «Практикум з рекрутингової діяльності»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2023
		стор. 7 з 14	

Тема 8 Заходи з пошуку та відбору кандидата на посаду

Опис вакантної посади. Орієнтовний перелік запитань та зміст розмови під час інтерв'ю та співбесіди. Обговорення певних питань, перевірка зацікавленості кандидата на отримання посади, відповідність критеріям. Відстежування процесу проходження новим співробітником випробувального терміну. Адаптація нового співробітника у колективі організації, інструктаж, знайомство з посадовими обов'язками. Роль рекрутера організації у процесі адаптації нового співробітника до нових умов праці. Роль рекрутера організації у формуванні злагодженого та згуртованого колективу, у підвищенні рівня мотивації та ефективності професійної діяльності.

Тема 9 Організація взаємодії та ділового спілкування з питань працевлаштування з закордонними партнерами

Специфіка ділового спілкування з закордонними партнерами. Особливості культури країни та етапи проведення переговорного процесу. Вимоги до професійного підбору персоналу у різних країнах.

	Система менеджменту якості. Програма навчальної дисципліни «Практикум з рекрутингової діяльності»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2023
		стор. 8 з 14	

2.3. Тематичний план.

№ п/п	Назва теми	Обсяг навчальних занять (год.)							
		Денна форма навчання				Заочна форма навчання			
		Усього	Лекції	Лаб./Пр. заняття	СРС	Усього	Лекції	Лаб./Пр. заняття	СРС
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Модуль №1 «Психологічні основи та технології рекрутингової діяльності у сучасному ринку праці»									
		8 семестр							
1.1	Історія виникнення Рекрутингова діяльність які особливий вид послуг у підборі персоналу. Психологічні складові рекрутингової діяльності. Цілі та завдання	6	2	2	2				
1.2	Специфіка діяльності рекрутингових агенств. Ризики емоційного вигорання та деструктивної поведінки у співробітників	4	-	2	2				
1.3	Види рекрутингових компаній. Характеристика сучасного ринку праці та запитів та підбір персоналу. Перелік послуг. Стратегії роботи рекрутингових компаній. Професійно етичний кодекс .	4	-	2	2				
1.4	Дотримання етичного кодексу, запобігання та розв'язання конфліктних ситуацій.	4	-	2	2				
1.5	Основні завдання, професійна взаємодія рекрутера з претендентом на посаду. Контроль діяльності кадрових компаній та агенцій з працевлаштування.	6	2	2	2				
1.6	Помилки які здійснюють керівники організацій під час запиту до рекрутингових компаній	4		2	2				
1.7	Ризики з якими стикаються рекрутери під час професійної діяльності. Психологічний портрет співробітників	4		2	2				
1.8	Заходи спрямовані на профліктику професійного вигорання	4		2	2				
1.9	Правові основи рекрутингової діяльності	6	2	2	2				
1.10	Сутність поняття підбору персоналу. Основні методи. Етапи та принципи підбору персоналу. Інформаційний простір про наявність вакансій .	4		2	2				
1.11	Критерії вибору рекрутингової агенції для пошуку претендентів на вакансії. Співробітництво роботодавців з навчальними закладами.	4	-	2	2				

	Система менеджменту якості. Програма навчальної дисципліни «Практикум з рекрутингової діяльності»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2023
		стор. 9 з 14	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.12	Переваги пошуку роботи за допомогою спеціалізованих сайтів та професійних форумів. Переваги розміщення інформації про вакансії на корпоративному сайті організації.	4		2	2				
1.13	Переваги розміщення інформації про вакансії на корпоративному сайті організації. Вимоги та підготовка інформації.	6	2	2	2				
1.14	Ризики з якими стикаються рекрутери під час підбору персоналу. Принципи формування вимог до претендентів на посади.	4		2	2				
1.15	Технологія лізингу персоналу, різновиди та технології.	4		2	2				
1.16	Завдання і компетенції фахівців з підбору персоналу. Отримання замовлення на пошук та підбір кандидатів на посаду, складання опису вакантної посади. Розробка плану рекрутування.	4		2	2				
1.17	Закриття вакансії та підтвердження про прийняття на роботу кандидата на посаду. Характеристики сучасного підходу - паспорти посади, професіограми, психограми.	6	2	2	2				
1.18	Процедури та основні методи підбору: інтерв'ю та тестування. Різновиди інтерв'ю. Розробка та структура інтерв'ю відповідно до специфіки вакансії. Аналіз ефективності проведення співбесіди.	4		2	2				
1.19	Доцільність та етапи проведення тестування. Побудова прогнозів, надання рекомендацій з розвитку професійно важливих якостей, профілактика негативних впливів. Психологічні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду.	4	-	2	2				
1.20	Нетрадиційні методи підбору персоналу – графологічна експертиза, поліграф, фізіогномічний аналіз	6	-	2	4				
1.21	Опис вакантної посади. Орієнтовний перелік запитань. Обговорення певних питань, перевірка зацікавленості кандидата на отримання посади, відповідність критеріям. Відстежування процесу проходження новим співробітником випробувального терміну.	8	2	2	4				
1.22	Адаптація нового співробітника у колективі організації, інструктаж, знайомство з посадовими обов'язками.	6	-	2	4				

	Система менеджменту якості. Програма навчальної дисципліни «Практикум з рекрутингової діяльності»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2023
		стор. 10 з 14	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Роль рекрутера організації у процесі адаптації нового співробітника до нових умов праці. Роль рекрутера організації у формуванні злагодженого колективу.								
1.23	Специфіка ділового спілкування з закордонними партнерами. Особливості культури країни та етапи проведення переговорів. Вимоги до професійного підбору персоналу у різних країнах.	6	2	-	4				
1.24	Вимоги до професійного підбору персоналу у різних країнах.	5	1	-	4				
1.25	Модульна контрольна робота №1	5	-	1	4	-	-	-	-
Усього за модулем №1		120	15	45	60	-	-	-	-
Усього за навчальною дисципліною		120	15	45	60	-	-	-	-

3. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ З ДИСЦИПЛІНИ

3.1. Методи навчання

При вивченні навчальної дисципліни використовуються наступні методи навчання: пояснювально-ілюстративний метод; метод проблемного викладу; ситуаційні задачі. Реалізація цих методів здійснюється при проведенні лекцій та практичних занять, самостійному вирішенні задач.

3.2. Рекомендована література

Базова література

3.1.1 Шкробот М.В. Сучасні технології управління персоналом. Навчальний посібник. 2-е видання. Електронне мережне навчальне видання. К. Видавництво КПІ Сікорського. – 2022.- 190с.

3.1.2. Менеджмент персоналу:навчальний посібник/Укл. О.В. Безпалько.К : МПП “ЛИНО”, 2022. 612с.

3.1.3. Висоцький А.А. Малий бізнес. Велика гра. Київ: Visotsky Consulting, 2020. 221 с

3.1.4 Драган О.І., Рудова А.Я. Професійна компетентність як основа пefективної роботи менеджера з персоналу.Приазовський економічний вісник,2021.N2 (25) С 89-94

Допоміжна література:

3.2.1 Джерелюк Ю.О., Зінов'єва І.С.Сучасні методи оцінки ефективності менеджменту персоналу на підприємстві.Вісник Херсонського національного технічного університету 2020 N 1(2) С 31-37

3.3. Інформаційні ресурси в Інтернеті

3.3.1. Борданова Л.С. Управління персоналом.2020 р.

<https://ela.kpi.ua.bitstream.pdf>

	Система менеджменту якості. Програма навчальної дисципліни «Практикум з рекрутингової діяльності»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2023
		стор. 11 з 14	

4. РЕЙТИНГОВА СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ НАБУТИХ СТУДЕНТОМ ЗНАНЬ ТА ВМІНЬ

Оцінювання окремих видів виконаної студентом навчальної роботи здійснюється в балах відповідно до табл. 4.1.

Таблиця 4.1

Вид навчальної роботи	Мак кількість балів	
	Денна форма навчання	Заочна форма навчання
Модуль № 1 «Психологічні основи та технології рекрутингової діяльності у сучасному ринку праці»		
Вичерпне розкриття питання на практичному занятті (5 б. х 3)	15	-
Створення програми психологічного супроводу процесу	10	-
Експрес-контроль (10 б.)	5	-
Аналіз проблемної ситуації (20бх2)	40	-
		-
<i>Для допуску до виконання модульної контрольної роботи №1 студент має набрати не менше</i>	<i>21 бал</i>	-
Виконання модульної контрольної роботи №1	30	-
Виконання підсумкової контрольної роботи	-	-
Усього за модулем №1	100	-

Залікова рейтингова оцінка визначається (в балах та за національною шкалою) за результатами виконання всіх видів навчальної роботи протягом семестру.

4.2. Виконані види навчальної роботи зараховуються студенту, якщо він отримав за них позитивну рейтингову оцінку (Додаток 3).

4.3. Сума рейтингових оцінок, отриманих студентом за окремі види виконаної навчальної роботи, становить поточну модульну рейтингову оцінку, яка заноситься до відомості модульного контролю.

4.4. Підсумкова семестрова рейтингова оцінка перераховується в оцінку за національною шкалою та шкалою ECTS (Додаток 4).

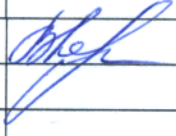
4.5. Підсумкова семестрова рейтингова оцінка в балах, за національною шкалою та шкалою ECTS заноситься до заліково-екзаменаційної відомості, навчальної картки та залікової книжки студента, наприклад, так: **92/Відм./А, 87/Добре/В, 79/Добре/С, 68/Задов./D, 65/Задов./E** тощо.

4.6. Підсумкова рейтингова оцінка з дисципліни дорівнює підсумковій семестровій рейтинговій оцінці. Зазначена підсумкова рейтингова оцінка з дисципліни заноситься до Додатку до диплома.

	Система менеджменту якості. Програма навчальної дисципліни «Практикум з рекрутингової діяльності»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2023
		стор. 12 з 14	

(Ф 03.02 – 01)

АРКУШ ПОШИРЕННЯ ДОКУМЕНТА

№ прим.	Куди передано (підрозділ)	Дата видачі	П.І.Б. отримувача	Підпис отримувача	Примітки
1	03.02	27.02.23	Редченко К. А.		

(Ф 03.02 – 02)

АРКУШ ОЗНАЙОМЛЕННЯ З ДОКУМЕНТОМ

№ пор.	Прізвище, ім'я, по батькові	Підпис ознайомленої особи	Дата ознайомлення	Примітки

(Ф 03.02 – 04)

АРКУШ РЕЄСТРАЦІЇ РЕВІЗІЇ

№ пор.	Прізвище, ім'я, по батькові	Дата ревізії	Підпис	Висновок щодо адекватності

(Ф 03.02 – 03)

АРКУШ ОБЛІКУ ЗМІН

№ зміни	№ листа (сторінки)				Підпис особи, яка внесла зміну	Дата внесення зміни	Дата введення зміни
	Зміненого	Заміненого	Нового	Анульованого			

(Ф 03.02 – 32)

УЗГОДЖЕННЯ ЗМІН

	Підпис	Ініціали, прізвище	Посада	Дата
Розробник				
Узгоджено				
Узгоджено				
Узгоджено				

	Система менеджменту якості. Програма навчальної дисципліни «Практикум з рекрутингової діяльності»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2023
		стор. 13 з 14	

Додаток 3

**Відповідність оцінок у балах оцінкам за національною шкалою
(рекомендовані значення)**

Оцінка у балах												Оцінка за національною шкалою
3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	14	15	
3	4	5	6	7	8	9	9-10	10-11	12-13	13-14	14-15	Відмінно
2,5	3	4	5	6	6-7	7-8	8	9	10-11	11-12	12-13	Добре
2	2,5	3	4	4-5	5	6	6-7	7-8	8-9	9-10	9-11	Задовільно

Оцінка у балах												Оцінка за національною шкалою
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
15-16	16-17	17-18	17-19	18-20	19-21	20-22	21-23	22-24	23-25	24-26	25-27	Відмінно
12-14	13-15	14-16	15-16	15-17	16-18	17-19	18-20	18-21	19-22	20-23	20-24	Добре
10-11	10-12	11-13	12-14	12-14	13-15	13-16	14-17	15-17	15-18	16-19	16-19	Задовільно

Оцінка у балах												Оцінка за національною шкалою
28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	
26-28	26-29	27-30	28-31	29-32	30-33	31-34	32-35	33-36	34-37	34-38	35-39	Відмінно
21-25	22-25	23-26	23-27	24-28	25-29	26-30	27-31	27-32	28-33	29-33	29-34	Добре
17-20	18-21	18-22	19-22	19-23	20-24	20-25	21-26	22-26	22-27	23-28	24-28	Задовільно

Оцінка у балах												Оцінка за національною шкалою
40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	
36-40	37-41	38-42	39-43	40-44	41-45	42-46	43-47	43-48	44-49	45-50	46-51	Відмінно
30-35	31-36	32-37	32-38	33-39	34-40	35-41	35-42	36-42	37-43	38-44	38-45	Добре
24-29	25-30	25-31	26-31	27-32	27-33	28-34	28-34	29-35	30-36	30-37	31-37	Задовільно

Оцінка у балах												Оцінка за національною шкалою
52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	
47-52	48-53	49-54	50-55	51-56	51-57	52-58	53-59	54-60	55-61	56-62	57-63	Відмінно
39-46	40-47	41-48	41-49	42-50	43-50	44-51	44-52	45-53	46-54	47-55	47-56	Добре
31-38	32-39	32-40	33-40	34-41	34-42	35-43	36-43	36-44	37-45	37-46	38-46	Задовільно

Оцінка у балах												Оцінка за національною шкалою
64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	
58-64	59-65	60-66	60-67	61-68	62-69	63-70	64-71	65-72	66-73	67-74	68-75	Відмінно
48-57	49-58	50-59	50-59	51-60	52-61	53-62	53-63	54-64	55-65	56-66	56-67	Добре
38-47	39-48	40-49	40-49	41-50	41-51	42-52	43-52	43-53	44-54	44-55	45-55	Задовільно
Оцінка у балах												Оцінка за національною шкалою
76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	
68-76	69-77	70-78	71-79	72-80	73-81	74-82	75-83	76-84	77-85	77-86	78-87	Відмінно
57-67	58-68	59-69	59-70	60-71	61-72	62-73	62-74	63-75	64-76	65-76	65-77	Добре
46-56	46-57	47-58	47-58	48-59	49-60	49-61	50-61	50-62	51-63	52-64	52-64	Задовільно

	Система менеджменту якості. Програма навчальної дисципліни «Практикум з рекрутингової діяльності»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2023
		стор. 14 з 14	

Додаток 4

Відповідність підсумкової семестрової рейтингової оцінки в балах
оцінці за національною шкалою та шкалою ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90-100	Відмінно	A	Відмінно (відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок)
82-89	Добре	B	Дуже добре (вище середнього рівня з кількома помилками)
75-81		C	Добре (в загальному вірне виконання з певною кількістю суттєвих помилок)
67-74	Задовільно	D	Задовільно (непогано, але зі значною кількістю недоліків)
60-66		E	Достатньо (виконання задовольняє мінімальним критеріям)
35-59	Незадовільно	FX	Незадовільно (з можливістю повторного складання)
1-34		F	Незадовільно (з обов'язковим повторним курсом)