МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Придніпровський інститут ПрАТ «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна академія управління персоналом»
Кафедра економічного проєктування та маркетингу

Придніпровський Інститут
«Міжрегіональна Академія
Управління Персоналом»
МАУП

“ЗАТВЕРДЖУЮ”
Заступник директора із забезпечення
якості освіти та інноваційної
діяльності
_____ Ольга МАСЛАК
“___” _____ 2026 року

СИЛАБУС
З ОБОВ’ЯЗКОВОГО ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА
«Діджитал-HR»
ПІДГОТОВКИ ЗДОБУВАЧІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ
С1 «ЕКОНОМІКА ТА МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ»
(ЗА СПЕЦІАЛІЗАЦІЯМИ)
СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ С1.01 «ЕКОНОМІКА»
ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЇ ПРОГРАМИ «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ»
ДРУГОГО (МАГІСТЕРСЬКОГО) РІВНЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ

КРЕМЕНЧУК 2026

Силабус з обов'язкового освітнього компонента **«Діджитал-HR»** розроблено на основі освітньо-професійної програми «Економіка праці» для підготовки здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності С1 «Економіка та міжнародні економічні відносини» (за спеціалізаціями) спеціалізація С1.01 «Економіка» ОПП «Економіка праці» та відповідних нормативних документів

Укладач:
к.е.н., доцент _____ Аліна Єфременко
(підпис) *(Власне ім'я ПРІЗВИЩЕ)*

Затверджено на засіданні кафедри економічного проєктування та маркетингу

Протокол від «01» 09 2026 року № 1

Завідувач кафедри економічного проєктування та маркетингу

_____ (Валентин ГНОЄВИЙ)

«01» 09 2026 року

Гарант освітньо-професійної програми _____ Аліна ЄФРЕМЕНКО

Схвалено
Методичною радою Придніпровського інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»
(шифр, назва)

Протокол від "01" 09 2026 року № 1

Голова _____ Юлія ЗАВОЛОКА
(підпис) (ініціали, прізвище)

© Придніпровський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2026 рік
© Єфременко Аліна Григорівна, 2026 рік



Силабус
обов'язкового освітнього компонента
«Діджитал-HR»

Рівень вищої освіти:
другий (магістерський) рівень
Спеціальність: С1 «Економіка та міжнародні економічні відносини» (спеціалізація С1.01 «Економіка»)
Освітньо-професійна програма: «Економіка праці»

Рік навчання 1, семестр 1

Кількість кредитів: 4,0 Мова викладання: українська

Звітність: екзамен

Викладач:

Прізвище, ім'я, по батькові	Кандидат економічних наук, доцент, завідувачка кафедри управління та адміністрування Єфременко Аліна Григорівна
Профайл викладача	https://krm.maup.com.ua/department-of-management-and-administration/
Контактна інформація	Ел. адреса: efremenko@ki-maup.com.ua Телефон: +38(067)5321194
Консультативна підтримка здобувачів	Регулярні консультації проводяться щотижня: - очно: четвер, аудиторія 2103, 10:00 – 12:00; - дистанційно за попереднім погодженням через Zoom / MS Teams / Google Meet, а також в асинхронному режимі через корпоративну пошту та чат у LMS Google Classroom (у будь-який день за домовленістю в межах робочого часу)

ЗМІСТ

1	Опис дисципліни	4
2	Компетентності та програмні результати	4
3	Структура та зміст кваліфікаційної роботи	9
4	Методи навчання	9
5	Політика та форми оцінювання	9
6	Політика курсу	15
7	Методичне забезпечення	16
8	Рекомендована література	16
9	Інформаційні ресурси	18
10	Законодавчі та нормативно-правові акти України	18
11	Внутрішня нормативно-правова база Придніпровського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП»	19

1. Опис дисципліни

Метою освітнього компонента **«Діджитал-HR»** є формування теоретичних знань і практичних компетентностей щодо застосування цифрових технологій, інформаційних систем та інструментів аналітики в управлінні персоналом, цифрової трансформації HR-процесів, автоматизації кадрових процедур і використання сучасних цифрових рішень для підвищення ефективності управління людськими ресурсами організації.

Основними завданнями освітнього компонента є опанування сучасних цифрових платформ та інформаційних систем управління людськими ресурсами; формування навичок автоматизації основних HR-процесів: рекрутингу, адаптації, навчання, оцінювання та розвитку персоналу; вивчення інструментів HR-аналітики для обґрунтування управлінських рішень; визначення можливостей застосування штучного інтелекту та автоматизованих систем у діяльності HR-фахівця; ознайомлення з вимогами інформаційної безпеки, захисту персональних даних та етичного використання цифрових технологій в управлінні персоналом.

Практична спрямованість. Здобувачі аналізують HR-процеси організації, визначають можливості їх цифровізації та порівнюють функціональні можливості цифрових рішень. На основі навчальних або знеособлених даних розраховують показники рекрутингу, плинності кадрів, витрат на персонал і результативності навчання; будують аналітичні панелі та обґрунтовують управлінські рішення. Опрацьовують кейси автоматизації відбору, адаптації, розвитку й оцінювання персоналу, визначають ризики алгоритмічних упереджень і неналежного використання персональних даних. Результатами роботи є карта HR-процесу, порівняльна матриця цифрових інструментів, аналітична панель та план упровадження обраного рішення з оцінюванням витрат, очікуваних результатів, ризиків і показників моніторингу**.**

Викладання. Освітній процес поєднує студентсько-центрований підхід і навчання через виконання практичних завдань. Лекції проводяться у формі лекцій-діалогів і проблемних обговорень із демонстрацією цифрових HR-процесів, інформаційних систем та аналітичних матеріалів. Практичні заняття передбачають роботу з навчальними даними, аналіз кейсів, моделювання HR-процесів, розрахунок показників, побудову аналітичних панелей і порівняння альтернативних цифрових рішень. Застосовуються робота в малих групах, рольові обговорення позицій HR-фахівців, керівників, працівників та кандидатів, взаємне рецензування запропонованих рішень. Самостійна робота охоплює критичне опрацювання джерел, виконання завдань для самоконтролю та підготовку індивідуального аналітичного проєкту.

Програмне забезпечення та технічні інструменти дисципліни. З огляду на прикладний характер освітнього компонента «Діджитал-HR», практична підготовка здобувачів вищої освіти базується на використанні табличних процесорів, засобів бізнес-аналітики, цифрових інструментів моделювання HR-процесів, організації спільної роботи та підготовки аналітичних результатів.

1. **Microsoft Excel / Google Таблиці** – для впорядкування й перевірки HR-даних, розрахунку показників, побудови зведених таблиць, графіків, сценарних розрахунків та оцінювання витрат на цифровізацію HR-процесів.

2. **Microsoft Power BI Desktop / Looker Studio** – для побудови навчальних аналітичних панелей, візуалізації показників рекрутингу, плинності кадрів, структури персоналу й результативності навчання. За потреби завдання виконуються засобами електронних таблиць.

3. **Демонстраційні матеріали, навчальні середовища або доступні пробні версії HRIS, HRMS, HCM та ATS** – для ознайомлення зі структурою цифрових HR-систем, моделювання кадрових процедур і порівняння функціональних можливостей. Конкретні системи визначаються викладачем відповідно до доступності; завдання можуть виконуватися на основі навчальних макетів.

4. **Google Forms / Microsoft Forms** – для створення навчальних опитувань щодо адаптації, залученості та досвіду працівників, систематизації відповідей і підготовки узагальнених висновків.

5. **Miro / FigJam / diagrams.net, Trello або спільні документи** – для побудови карт HR-процесів, моделювання шляху кандидата й працівника, групового обговорення та планування впровадження цифрових рішень.

6. **Інструменти генеративного ШІ** – для формування альтернативних варіантів текстів вакансій, адаптаційних і навчальних матеріалів, структурування інформації, допомоги з формулами та візуалізацією відповідно до умов завдання. Результати перевіряються здобувачем; оцінюються точність, доречність і можливі упередження згенерованих відповідей.

7. **Microsoft Word / Google Docs, PowerPoint / Google Slides / Canva** – для підготовки аналітичних записок, порівняльних матриць, планів упровадження та презентацій.

8. **Google Classroom** – для доступу до матеріалів, подання робіт, тестування й зворотного зв’язку; **Zoom / MS Teams / Google Meet** – для дистанційних занять і консультацій.

Використовуються доступні безкоштовні версії, відкриті сервіси або академічні ліцензії; придбання платних підписок не є обов’язковим. Потрібні комп’ютер із браузером і доступ до інтернету. Практичні завдання виконуються з навчальними, відкритими агрегованими або належно знеособленими даними. Персональні дані працівників і кандидатів, конфіденційні документи та облікові дані не передаються зовнішнім сервісам. Публічні аналітичні панелі створюються лише на основі даних, дозволених до відкритого поширення.

2. Компетентності та програмні результати навчання

Вивчення освітнього компонента дає можливість набути **компетентності**, потрібні для подальшої професійної діяльності:

ІК	Здатність визначати та розв’язувати складні економічні задачі та проблеми, приймати відповідні аналітичні та управлінські рішення у сфері економіки або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій за невизначених умов та вимог.
ЗК 02	Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.
СК 04	Здатність збирати, аналізувати та обробляти статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, які необхідні для розв’язання комплексних економічних проблем, робити на їх основі обґрунтовані висновки.
СК 05	Здатність визначати ключові тренди соціально-економічного та людського розвитку.

СК 12* Здатність аналізувати стан та тенденції розвитку ринку праці на мікро-, мезо- та макрорівнях із застосуванням сучасного інструментарію та розв'язувати складні економічні задачі проблеми у сфері економіки праці, приймати аналітично обґрунтовані управлінські рішення в умовах забезпечення сталого розвитку.

Засвоєння змісту освітнього компонента забезпечує формування таких **програмних результатів**:

ПР 01 Формулювати, аналізувати та синтезувати рішення науково-практичних проблем.

ПР 08 Збирати, обробляти та аналізувати статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, необхідні для вирішення комплексних економічних завдань.

ПР 09 Приймати ефективні рішення за невизначених умов і вимог, що потребують застосування нових підходів, методів та інструментарію соціально-економічних досліджень.

ПР 10 Застосовувати сучасні інформаційні технології та спеціалізоване програмне забезпечення у соціально-економічних дослідженнях та в управлінні соціально-економічними системами.

ПР 11 Визначати та критично оцінювати стан та тенденції соціально-економічного розвитку, формувати та аналізувати моделі економічних систем та процесів.

ПР 16* Приймати ефективні рішення для розвитку ринку праці за умов забезпечення сталого розвитку.

3. Структура курсу

К-сть год. Денна ф.н.			
ЛК	**ПЗ**	**Сам. р.**	
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи розвитку цифровізації в управлінні персоналом			
2	2	5	**Тема 1. Теоретичні засади цифрової трансформації HR** 1. Поняття, сутність і передумови розвитку Digital HR. 2. Цифрова трансформація управління персоналом: основні етапи, напрями та тенденції. 3. Традиційний HR-менеджмент і цифровий HR: порівняльна характеристика. 4. Основні цифрові технології та платформи в управлінні людськими ресурсами. 5. Переваги, обмеження та ризики цифровізації HR-процесів.
4	2	7	**Тема 2. Цифрові HR-системи та автоматизація кадрових процесів** 1. Поняття та функціональні можливості HRIS, HRMS і HCM-систем. 2. Автоматизація кадрового документообігу та обліку персоналу. 3. Цифрові платформи управління робочим часом, відпустками та кадровими змінами. 4. Інтеграція HR-систем з бухгалтерськими, фінансовими та корпоративними інформаційними системами. 5. Критерії вибору, впровадження та оцінювання ефективності цифрових HR-рішень.
2	2	6	**Тема 3. Digital Recruitment: цифрові технології пошуку та відбору персоналу** 1. Цифрові канали пошуку кандидатів і сучасні платформи рекрутингу. 2. Використання соціальних мереж, професійних спільнот і сайтів пошуку роботи для залучення персоналу. 3. ATS-системи (Applicant Tracking Systems) та автоматизація процесу

			відбору кандидатів. 4. Використання штучного інтелекту для аналізу резюме, пошуку кандидатів і проведення первинного відбору. 5. Цифровий досвід кандидата, HR-бренд роботодавця та оцінювання результативності рекрутингу.
2	2	5	**Тема 4. Цифрова адаптація, навчання та розвиток персоналу** 1. Цифрові інструменти адаптації нових працівників і організація електронного onboarding. 2. Системи управління навчанням LMS (Learning Management Systems). 3. Онлайн-навчання, мікронавчання, вебінари та цифрові освітні платформи. 4. Цифрові інструменти оцінювання компетентностей, професійного розвитку та планування кар'єри. 5. Персоналізація навчання за допомогою штучного інтелекту й адаптивних освітніх технологій.
	1	4	Модульна контрольна робота 1
Змістовий модуль 2. Використання діджиталізації HR для обгрунтування та прийняття ефективних управлінських рішень			
4	2	6	**Тема 5. HR-аналітика та цифрові дані в управлінні персоналом** 1. Поняття, завдання та рівні HR-аналітики: descriptive, diagnostic, predictive та prescriptive analytics. 2. Джерела HR-даних і формування системи показників управління персоналом. 3. Аналіз плинності кадрів, продуктивності праці та витрат на персонал. 4. Використання електронних таблиць, цифрових панелей і систем візуалізації даних у HR-аналітиці. 5. Застосування HR-аналітики для прогнозування кадрових потреб та обґрунтування управлінських рішень.
2	2	5	**Тема 6. Штучний інтелект і цифрові інновації в HR** 1. Сутність і напрями використання штучного інтелекту в управлінні персоналом. 2. Генеративний штучний інтелект у підготовці вакансій, комунікації з кандидатами та створенні навчальних матеріалів. 3. Чатботи, віртуальні асистенти й автоматизація внутрішніх HR-запитів. 4. Інтелектуальні системи оцінювання персоналу та прогнозування кадрових ризиків. 5. Етичні проблеми, алгоритмічні упередження, обмеження та контроль рішень, сформованих за допомогою ШІ.
2	2	6	**Тема 7. Цифрове управління результативністю та досвідом працівників** 1. Цифрові системи оцінювання результативності працівників і моніторингу виконання цілей. 2. Використання KPI, OKR та цифрових панелей для управління результатами праці. 3. Employee Experience: цифровий досвід працівника на різних етапах трудових відносин. 4. Цифрові опитування, оцінювання залученості персоналу та зворотний зв'язок. 5. Цифрові інструменти управління дистанційними й гібридними командами, комунікацією та добробутом працівників.
2	2	5	**Тема 8. Кібербезпека, захист персональних даних і стратегія цифрового HR** 1. Захист персональних даних працівників у цифрових HR-системах.

			2. Основні вимоги законодавства щодо обробки персональних даних та цифрових кадрових документів. 3. Кіберзагрози, контроль доступу, конфіденційність і безпека HR-інформації. 4. Управління цифровими змінами, підготовка персоналу та подолання опору цифровізації. 5. Розробка стратегії цифрової трансформації HR і оцінювання її економічної та організаційної ефективності.
	1	4	Модульна контрольна робота 2
	2	14 7	Презентація та захист індивідуального завдання, додаткових індивідуальних активностей
		6	**Семестровий контроль (екзамен)**
20	20	80	**Усього**

Організація та зміст самостійної роботи здобувачів (СРЗ)

Самостійна робота спрямована на поглиблення та систематизацію знань про цифрову трансформацію управління персоналом, розвиток навичок опрацювання HR-даних, критичного оцінювання цифрових інструментів та обґрунтування управлінських рішень. Її загальний обсяг становить 80 годин і врахований у структурі курсу.

Підготовка до лекцій передбачає опрацювання навчальних матеріалів, наукових публікацій і документації цифрових HR-систем, порівняння підходів та формулювання критичних запитань. Підготовка до практичних занять охоплює перевірку навчальних даних, попередні розрахунки HR-показників, аналіз кейсів, моделювання процесів і підготовку візуалізацій.

Здобувачі виконують завдання для самоконтролю, готуються до двох модульних контрольних робіт та екзамену, розробляють і захищають індивідуальне завдання. За власним вибором можуть проходити тематичні онлайн-курси, брати участь у професійних заходах, представляти результати досліджень на конференціях, у тезах доповідей або статтях. Під час роботи з даними та цифровими сервісами дотримуються вимог конфіденційності й академічної доброчесності.

Орієнтовний розподіл годин самостійної роботи

№	Вид самостійної роботи	Год.	Форма контролю та самоконтролю
1	Опрацювання лекційних матеріалів, наукових джерел і документації цифрових HR-систем	16	Обговорення, критичні запитання, порівняльні характеристики
2	Підготовка до практичних занять, робота з HR-даними, кейсами та цифровими інструментами	23	Практичні роботи, розрахунки, карти процесів, аналітичні панелі
3	Виконання завдань для самоконтролю в Google Classroom	6	Тести, контрольні запитання, перевірка розрахунків
4	Підготовка до двох модульних контрольних робіт	8	По 4 години підготовки до кожної роботи
5	Виконання й підготовка до захисту індивідуального завдання	14	Аналітична записка, порівняльна матриця, цифровий прототип, план упровадження, презентація та захист
6	Виконання та представлення обраних	7	Підтвердні матеріали та представлення

	додаткових індивідуальних активностей		отриманих результатів
7	Підготовка до екзамену	6	Самоперевірка за підсумковими питаннями
	Усього	80	

Перші три види роботи разом становлять 45 годин, розподілених між вісьмома темами курсу; підготовка до модульного контролю – 8 годин; виконання індивідуального завдання – 14 годин; обрані додаткові активності – 7 годин; підготовка до екзамену – 6 годин. Цей розподіл узгоджений із загальним обсягом самостійної роботи у структурі курсу.

4. Методи навчання

– словесні та наочні методи – лекції-діалоги, проблемні обговорення, демонстрація цифрових HR-процесів, інтерфейсів інформаційних систем, аналітичних панелей і схем автоматизації;

– робота з джерелами – критичне опрацювання наукових публікацій, документації цифрових HR-систем, описів практик підприємств і матеріалів щодо захисту персональних даних; перевірка обґрунтованості заяв про можливості цифрових інструментів;

– практичні та розрахунково-аналітичні методи – очищення й систематизація навчальних HR-даних, розрахунок показників рекрутингу, плинності кадрів і витрат на персонал, побудова аналітичних панелей та інтерпретація результатів;

– кейс-метод і проблемно-пошукові методи – дослідження ситуацій цифровізації рекрутингу, адаптації, навчання та оцінювання персоналу, визначення причин проблем, ресурсних обмежень і можливих рішень;

– інтерактивні та рольові методи – робота в малих групах, моделювання вибору й упровадження цифрового HR-рішення, обговорення позицій керівництва, HR-фахівців, працівників і кандидатів, взаємне рецензування матеріалів;

– проєктний метод – розроблення пропозицій щодо цифровізації обраного HR-процесу з визначенням вимог до інструменту, етапів упровадження, ресурсів, відповідальних учасників, ризиків і показників результативності;

– цифрові та дослідницькі методи – створення навчальних прототипів, опитувань і візуалізацій, порівняння результатів ручного й автоматизованого виконання завдань, перевірка відповідей генеративного ШІ та виявлення можливих помилок і упереджень.

5. Політика, форми оцінювання

Поточний контроль:

– виконання завдань на основі реальних практичних ситуацій, участь у ділових іграх і тренінгах;

– підготовка рефератів та есе за питаннями, визначеними для самостійного опрацювання;

– виконання та захист практичних робіт та індивідуальних завдань;

– тести;

– представлення результатів навчальних завдань і досліджень, зокрема під час науково-практичних заходів за тематикою освітнього компонента;

– контроль знань за змістовим модулем 1 та 2.

Семестровий контроль: екзамен.

Оцінювання результатів навчання здійснюється відповідно до змісту освітнього компонента та графіка освітнього процесу. Вимоги до виконання завдань і критерії їх оцінювання наведено в методичних матеріалах до освітнього компонента **«Діджитал-HR»**

При оцінюванні здобувача враховується наступне:

1. *Активність на лекційних заняттях* – участь в обговореннях, постановка змістовних запитань, здатність аналізувати та критично осмислювати навчальний матеріал.

2. *Активна та продуктивна робота на практичних заняттях*, зокрема коректність виконання завдань, обґрунтованість висновків, уміння аргументувати запропоновані рішення та співпрацювати в команді.

3. *Самостійність, творчість та своєчасність виконання всіх видів завдань*, використання відповідного аналітичного інструментарію та дотримання академічної доброчесності, зокрема, прозоре й відповідальне застосування інструментів штучного інтелекту.

Розподіл балів, що отримують здобувачі*

Вид занять	Змістовий модуль №1				Змістовий модуль № 2				Макс. сума балів
	Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	Т7	Т8	
Робота на лекціях	1	2	1	1	2	1	1	1	10
Практичні заняття (опитування, контрольні, тести, письмові завдання, участь у ділових іграх, тренінгах, кейс-стаді, вирішення ситуаційних завдань)	4	7	5	4	7	4	4	5	40
Виконання індивідуального завдання (в рамках самостійної роботи, презентація відповідно до тематики курсу)									10
Виконання контрольних робіт за змістовими модулями: 1, 2 модуль	6				6				12
Додаткові бали за індивідуальні активності у рамках самостійної роботи (на вибір здобувача)									8
Підсумковий тест (екзамен)									20
Усього									**100**

T_1, T_2 ... T_n – теми змістових модулів;

*Запропонований розподіл балів відповідає максимально можливій оцінці за відповідний вид навчальної діяльності.

Додаткові бали нараховуються за підтверджений реальний вихід здобувача у науковий простір за результатами виконання додаткових індивідуальних активностей (на вибір здобувача) у межах самостійної роботи (максимальна кількість додаткових балів - до 8 балів):

1. Підготовка наукової публікації:

- статті у фаховому або міжнародному науковому виданні – 6–8 балів (залежно від рівня видання: у науковому виданні – 6 балів; фахове – 7 балів; міжнародне іноземною мовою – 8 балів);

2. Підготовка тез доповіді та участь у науково-практичній конференції: залежно від рівня конференції (всеукраїнській – 4 бали; міжнародній – 5 балів; міжнародній іноземною мовою – 6 балів; Conference Proceedings – 8 балів);

3. Участь у заходах: онлайн-курси, тренінги, воркшопи, круглі столи, профільні/ літні школи (наявність сертифікатів та/ або програми заходу), один захід – 2 бали.

Додаткові бали нараховуються за активності, що відповідають тематиці освітнього компонента, за умови представлення отриманих результатів. Такий підхід підтримує індивідуальну освітню траєкторію здобувача, стимулює самостійне навчання та розвиток дослідницьких умінь.

Для поглиблення фахових компетентностей здобувачі можуть використовувати онлайн-курси, вебінари, тренінги, професійні дискусії та самостійне опрацювання матеріалів із цифровізації HR-процесів, роботи з даними, застосування штучного інтелекту й цифрових інструментів управління персоналом. Обрані активності мають відповідати тематиці освітнього компонента та очікуваним результатам навчання.

Використання можливостей неформальної та інформальної освіти в межах вивчення освітнього компонента

Набуті знання й навички можна застосовувати під час виконання практичних робіт, побудови аналітичних панелей, порівняння цифрових HR-рішень та підготовки індивідуального завдання. Викладач консультує щодо добору матеріалів і використання результатів самоосвіти.

Орієнтовні ресурси на вибір здобувача:

1. *Дія.Освіта – «HR-спеціаліст»* – освітній серіал для поглиблення розуміння HR-процесів, роботи з персоналом і завдань, для яких добираються цифрові інструменти. URL: https://osvita.diia.gov.ua/courses/hr-specialist.

2. *Дія.Освіта – «ChatGPT для підвищення власної ефективності»* – освітній серіал про основи та можливості застосування генеративного ШІ; набуті навички можна використовувати для підготовки й редагування навчальних HR-матеріалів із подальшою перевіркою результатів. URL: https://osvita.diia.gov.ua/courses/chatgpt-for-personal-effectiveness.

3. *Microsoft Learn – навчальні модулі та траєкторії з Power BI* – для опанування підготовки, аналізу й візуалізації даних із подальшим застосуванням до навчальних HR-наборів даних. URL: https://learn.microsoft.com/training/powerplatform/power-bi/

Проходження конкретного курсу не є обов’язковим. Для розгляду можливості визнання результатів неформальної та/або інформальної освіти здобувач подає підтвердні матеріали та відомості про зміст і результати навчання. Визнання здійснюється відповідно до чинного Положення про визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти у ПрАТ «ВНЗ «МАУП», за встановленою процедурою.

Виконання індивідуального завдання

Здобувач виконує індивідуальне аналітичне завдання з обґрунтування цифровізації обраного HR-процесу організації. Максимальна оцінка – 10 балів у межах загальної 100-бальної шкали. Тему обирають із запропонованого переліку, відповідно до власних наукових чи професійних інтересів або прикладного запиту роботодавця. Об’єкт дослідження, джерела даних та очікуваний результат попередньо погоджуються з викладачем.

Робота передбачає визначення проблеми та характеристику поточного HR-процесу, добір і перевірку даних, формування вимог до цифрового рішення та порівняння щонайменше двох альтернатив. Здобувач обґрунтовує вибір інструменту, оцінює витрати, очікувані результати й ризики, розробляє план упровадження та показники моніторингу. Наявні дані, авторські припущення й прогнозні оцінки чітко розмежовуються.

Практична частина містить навчальний цифровий прототип відповідно до теми: аналітичну панель, автоматизовану таблицю, електронну форму, модель рекрутингової воронки, цифровий маршрут адаптації або інший погоджений результат. Прототип має демонструвати логіку запропонованого рішення; використання платної HR-системи чи програмування не є обов’язковим. Робота виконується на навчальних, відкритих, агрегованих або належним чином знеособлених даних.

Результат подається у формі аналітичної записки з картою HR-процесу, порівняльною матрицею альтернатив, розрахунками та планом упровадження. До роботи додаються цифровий прототип або матеріали, що демонструють його функціонування. Завдання супроводжується презентацією та захищається перед викладачем і навчальною групою.

Оцінювання здійснюється за такими складниками: постановка проблеми, характеристика HR-процесу, добір і перевірка даних – до 2 балів; порівняння альтернатив та обґрунтування вимог до цифрового рішення – до 2 балів; якість цифрового прототипу, коректність розрахунків та обґрунтованість очікуваних результатів – до 3 балів; план упровадження з ресурсами, ризиками й показниками моніторингу – до 1 бала; презентація, захист та аргументованість відповідей – до 2 балів. Максимальна загальна оцінка – 10 балів.

Орієнтовна тематика індивідуальних завдань

1. Вибір цифрової HR-системи для організації: функціональні вимоги, порівняння альтернатив і план упровадження.
2. Цифровізація рекрутингу: модель воронки добору, показники результативності та можливості автоматизації.
3. Розроблення цифрового маршруту адаптації нового працівника з інструментами зворотного зв’язку.
4. Цифрова організація навчання персоналу та оцінювання його результативності.
5. Аналітична панель плинності кадрів і кадрових ризиків на основі навчальних даних.
6. Використання генеративного ШІ в обраному HR-процесі: перевірка якості, оцінювання витрат часу та ризиків упередженості.

7. Цифрове оцінювання результативності й досвіду працівників: показники, інструменти та обмеження.

8. План цифрової трансформації HR-процесу з урахуванням захисту даних, ресурсних обмежень та управління змінами.

Питання для самоконтролю здобувачів вищої освіти
(при підготовці до екзамену)

1. Розкрийте сутність Digital HR та передумови цифрової трансформації управління персоналом.
2. Чим цифрова трансформація HR відрізняється від автоматизації окремих кадрових процедур?
3. Які переваги, обмеження та ризики цифровізації HR-процесів необхідно враховувати під час ухвалення управлінських рішень?
4. Порівняйте призначення та функціональні можливості HRIS, HRMS і HCM-систем.
5. Які вимоги до даних, документообігу та взаємодії інформаційних систем виникають під час автоматизації кадрових процесів?
6. За якими критеріями обирають цифрове HR-рішення та оцінюють доцільність його впровадження?
7. Охарактеризуйте цифрові канали пошуку кандидатів та критерії оцінювання їх результативності.
8. Які завдання виконують ATS-системи та які показники використовують для аналізу рекрутингової воронки?
9. Поясніть можливості й обмеження застосування ШІ для пошуку та відбору кандидатів, зокрема ризики упередженості й погіршення досвіду кандидата.
10. З яких етапів складається цифрова адаптація нового працівника та за якими показниками оцінюють її результативність?
11. Порівняйте можливості LMS, мікронавчання та інших цифрових форматів розвитку персоналу.
12. Які дані та критерії потрібні для оцінювання компетентностей, персоналізації навчання й планування професійного розвитку працівників?
13. Поясніть відмінності між описовою, діагностичною, прогнозною та рекомендаційною HR-аналітикою.
14. Які джерела й вимоги до якості даних необхідно враховувати під час розрахунку показників плинності кадрів, продуктивності праці та витрат на персонал?
15. Обґрунтуйте добір показників для HR-панелі та поясніть обмеження використання аналітичних результатів для прогнозування кадрових потреб.
16. Визначте доцільні напрями застосування генеративного ШІ, чатботів і віртуальних асистентів у роботі HR-фахівця.
17. За якими критеріями перевіряють точність, доречність і неупередженість результатів, сформованих інструментами ШІ?
18. Які форми людського контролю потрібні під час використання інтелектуальних систем оцінювання персоналу та прогнозування кадрових

ризиків?

19. Порівняйте KPI та OKR як інструменти цифрового управління результативністю працівників.

20. Які показники й цифрові інструменти використовують для дослідження досвіду працівників, залученості та організації зворотного зв’язку?

21. Обґрунтуйте вибір цифрових інструментів для дистанційних і гібридних команд з урахуванням комунікації, навантаження та добробуту працівників.

22. Яких принципів захисту персональних даних, конфіденційності та контролю доступу потрібно дотримуватися в цифрових HR-системах?

23. Охарактеризуйте основні кіберзагрози для HR-інформації та організаційні заходи зменшення відповідних ризиків.

24. Опишіть послідовність розроблення стратегії цифрової трансформації HR: визначення пріоритетів, оцінювання ресурсів, управління змінами та моніторинг економічних і організаційних результатів.

Таблиця відповідності результатів контролю знань за різними шкалами ***і критерії оцінювання***

Сума балів за 100-бальною шкалою	**Оцінка в ECTS**	**Значення оцінки ECTS**	**Критерії оцінювання**	**Рівень компе-тентості**	**Оцінка за національною шкалою**
					іспит, диференційо-ваний залік
90-100	A	відмінно	Здобувач виявляє особливі творчі здібності, вміє самостійно здобувати знання, без допомоги викладача знаходить та опрацьовує необхідну інформацію, вміє використовувати набуті знання і вміння для прийняття рішень у нестандартних ситуаціях, переконливо аргументує відповіді, самостійно розкриває власні обдарування і нахили	Високий	відмінно
82-89	B	дуже добре	Здобувач вільно володіє вивченим обсягом матеріалу, застосовує його на практиці, вільно розв’язує вправи і задачі у стандартних ситуаціях, самостійно виправляє допущені помилки, кількість яких незначна	Достатній (конструктивно-варіативний)	добре
74-81	C	добре	Здобувач вміє зіставляти, узагальнювати, систематизувати інформацію під керівництвом викладача; в цілому самостійно застосовувати її на практиці; контролювати власну діяльність; виправляти помилки, серед яких є суттєві, добирати аргументи для підтвердження думок		
64-73	D	задовільно	Здобувач відтворює значну частину теоретичного матеріалу, виявляє знання і розуміння основних положень; з допомогою викладача може аналізувати навчальний матеріал, виправляти	Середній (репродук-тивний)	задовільно

			помилки, серед яких є значна кількість суттєвих		
60-63	E	достатньо	Здобувач володіє навчальним матеріалом на рівні, вищому за початковий, значну частину його відтворює на репродуктивному рівні		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання семестрового контролю	Здобувач володіє матеріалом на рівні окремих фрагментів, що становлять незначну частину навчального матеріалу	Низький (рецептивно-продуктивний)	незадовільно
1-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням залікового кредиту	Здобувач володіє матеріалом на рівні елементарного розпізнання і відтворення окремих фактів, елементів, об'єктів		

6. Політика курсу

Освітній процес у межах даного освітнього компонента будується на засадах партнерства, взаємоповаги, відкритості та суворого дотримання етичних норм і чинного законодавства України, зокрема Закону України «Про академічну доброчесність», ЗУ «Про вищу освіту», а також внутрішніх положень ЗВО.

1. Освітнє середовище, рівність та недискримінація.

Усі учасники освітнього процесу зобов'язані дотримуватися культури взаємоповаги, доброзичливості, академічного етикету та конструктивного діалогу під час лекційних, практичних занять, залікових заходів та онлайн-комунікацій.

Категорично неприпустимими є будь-які форми дискримінації, мови ворожнечі, булінгу чи мобінгу за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, майнового стану чи мовних ознак.

Курс гарантує рівні можливості для всіх здобувачів. Здобувачі з особливими освітніми потребами мають право на адаптацію навчальних матеріалів та умов поточного/підсумкового контролю за попереднім узгодженням із викладачем.

2. *Критичне оцінювання матеріалів та взаємне рецензування (Peer-Review).*

Здобувачі заохочуються до постановки фахових критичних запитань, перевірки HR-показників, припущень, розрахунків і заявлених переваг цифрових рішень.

Під час практичних занять і захисту індивідуальних завдань вони можуть рецензувати карти HR-процесів, аналітичні панелі, порівняльні матриці, навчальні прототипи та плани впровадження, дозволені до представлення в групі. Зауваження мають бути конкретними, доказовими та коректними й стосуватися змісту роботи.

Остаточну оцінку визначає викладач. Участь враховується в межах поточного оцінювання відповідного заняття.

3. Академічна доброчесність та етика.

Практичні роботи, аналітичні записки та захист індивідуальних завдань

здійснюються здобувачем самостійно.

Академічний плагіат, фабрикація чи фальсифікація даних (маніпулювання показниками, вигадування датасетів для отримання балів), списування, обман та будь-які форми недоброчесності є неприпустимими.

Усі первинні та вторинні економічні дані, аналітичні методики, відкриті бібліотеки коду чи сторонній текстовий контент обов'язково супроводжуються належним бібліографічним посиланням.

4. Регламент та етика використання штучного інтелекту (ШІ).

Інструменти ШІ можуть використовуватися відповідно до умов завдання для структурування матеріалів, формування альтернативних ідей, підготовки навчальних текстів вакансій, мовного редагування, допомоги з формулами, кодом і візуалізацією. Здобувач зазначає назву інструменту, мету застосування та використані запити, перевіряє джерела й розрахунки та відповідає за кінцеві висновки.

Результати ШІ оцінюються з погляду точності, доречності та можливих дискримінаційних упереджень. Згенеровані оцінки не подаються як офіційні дані або перевірені характеристики реальних осіб. Навчальні рекомендації щодо добору чи оцінювання персоналу мають містити пояснення критеріїв і передбачати перевірку людиною.

5. Реагування на порушення.

Порушення етичних норм, принципів недискримінації або академічної доброчесності тягне за собою неприйняття аналітичної роботи/завдання та притягнення до відповідальності згідно з внутрішніми положеннями ЗВО та чинним законодавством України.

7. Методичне забезпечення

Методичні вказівки щодо вивчення освітнього компонента «Діджитал-HR» розміщені у віртуальному освітньому просторі (Google Classroom).

8. Рекомендована література

Основна

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О. В., 2020. 466 с. URL: https://dglib.nubip.edu.ua/bitstreams/91a8398b-3acd-4be2-b79f-a1a82ba05009/download.

2. Лук'янихін В. О. Менеджмент персоналу: навчальний посібник. Суми: Університетська книга, 2023. 592 с.

3. Маслак О. І., Яковенко Я. Ю., Маслак М. В. Діджиталізація як фактор економічного розриву: глобальний досвід та уроки для національної економіки. *Цифровізація як чинник економічної трансформації та соціально-економічної безпеки України: теорія, практика, перспективи* : колективна монографія / за ред. А. В. Череп, І. М. Дашко, Ю. О. Огренич, О. Г. Череп. Рига, Латвія: Baltija Publishing, 2025. С. 179–194. URL: https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi83/0063115.pdf.

4. Менеджмент персоналу: навчальний посібник / В. А. Бортняк, С. С. Вітвіцький, О. С. Дніпров та ін.; за заг. ред. В. П. Пєткова. Київ: КНТ, 2025. 312 с. URL: https://jurkniga.ua/contents/menedzhment-personalu.pdf.

5. Сочинська-Сибірцева І. М., Доренська А. О., Тушевська Т. В. HR-менеджмент: навчальний посібник. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 278 с. URL: https://dspace.kntu.kr.ua/bitstreams/62c3e322-b0b4-4c76-bd18-1716f974282f/download.

6. Трансформація соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки: монографія / О. Ф. Новікова, Ю. С. Залознова, О. І. Амоша та ін.; за наук. ред. О. Ф. Новікової; НАН України, Інститут економіки промисловості. Київ, 2022. 385 с. URL: https://iie.org.ua/wp-content/uploads/application/pdf/da_mono_2022-pdf-na-sajt_compressed.pdf

7. Юрченко Г., Федорчак О. Цифровізація в HR-менеджменті: практикум. Видавничий дім «ЦУЛ», 2026. 136 с.

8. Striker M., Grzesiak L. Analityka HR i controlling personalny w organizacji. Struktura, kompetencje, narzędzia. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2025. DOI: https://doi.org/10.18778/8331-856-1.

Додаткова

1. Бялошицький М. (2024). Цифровізація HR-процесів на підприємстві. *Наукові праці МАУП. Економічні науки*, (3). https://doi.org/10.32689/2523-4536/75-1

2. Варіс І., Кравчук О., Паращук Є. Цифровізація бізнес-процесів менеджменту персоналу: можливості HRM-систем. *Галицький економічний вісник*. 2022. № 1 (74). С. 90–102. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2022.01.090.

3. Гедіков В. Загальний аналіз нормативно-правових актів у сфері цифровізації в Україні. *Юридичний вісник*. 2024. № 3. С. 54–61. DOI: https://doi.org/10.32782/yuv.v3.2024.7.

4. Геращенко І. М. Взаємозв'язок конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємств як один з напрямків стратегічного планування діяльності підприємства на ринку праці. *Вісник Херсонського національного технічного університету*. 2021. № 2 (77). С. 246–251. DOI: 10.35546/kntu2078-4481.2021.2.31

5. Гноєвий В. Г., Татарінов В. В., Корень О. М., Кравцова І. О., Малашенко Ю. А. Проєктний підхід до впровадження персоналізованого ціноутворення в digital-середовищі. Агросвіт, 2025, №21. https://doi.org/10.32702/2306-6792.2025.21.128

6. Єфременко А., Малашенко Ю. (2024). Фінансовий контроль діяльності компанії в умовах цифровізації: актуальність і переваги. *Ефективна економіка, (№2)*. DOI: http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.2.54

7. Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку: монографія. Київ: КНЕУ, 2021. 488, [1] с. URL: https://ir.kneu.edu.ua/items/ee8cf399-8bcb-46ee-84cb-ac6759b412df.

8. Маслак, О. І., Маслак, М. В., Кулінічев, П. К., & Кодочигов, Д. О. (2025). Забезпечення економічної резильєнтності підприємства в умовах цифрової

трансформації: конвергенція стратегічних змін та маркетингових інструментів. *Здобутки економіки: перспективи та інновації*, (25). https://doi.org/10.5281/zenodo.18103318

9. Могилова М. М., Голосенко Д. К. Технологічна трансформація HR-менеджменту: цифрові рішення і можливості. *Empirio*. 2024. Т. 1, № 2. С. 106–115. DOI: https://doi.org/10.18523/3041-1718.2024.1.2.106-115.

10. Тертична Л., Семенова, Д. (2025). Діджиталізація в сфері управління персоналом. *Економіка та суспільство*, (73). DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-73-81

11. Calderon-Monge E., Ribeiro-Soriano D. The role of digitalization in business and management: a systematic literature review. *Review of Managerial Science*. 2024. Vol. 18. P. 449–491. DOI: https://doi.org/10.1007/s11846-023-00647-8.

12. Maslak O., Maslak M., Grishko N., Yakovenko Y., Hlazunova O. and Antonov A. The Role of Electrical Engineering and Digital Technologies in Sustainable Mining: A Path to Ecological and Economic Prosperity. *2024 IEEE 5th KhPI Week on Advanced Technology (KhPIWeek)*. Kharkiv, Ukraine, 2024. pp. 1–6. DOI: 10.1109/KhPIWeek61434.2024.10878071. (Scopus).

13. Yakovenko Y., Maslak O., Grishko N. Digitalization as a catalyst for Smart Grid development in Ukraine: status and prospects of implementation. *2023 IEEE 5th International Conference on Modern Electrical and Energy System (MEES)*. 2023. pp. 1–5. **(Scopus)**.

9. Інформаційні ресурси

1. Бібліотека ім. В.І. Вернадського. URL: http://www.nbuv.gov.ua/
2. База даних «Законодавство України» Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/
3. Державна служба статистики України URL: https://stat.gov.ua/uk
4. PeopleForce – база знань. URL: https://help.peopleforce.io/uk
5. HURMA – функціональні можливості HRM-систем. URL: https://hurma.work/capabilities/
6. CIPD – People Analytics. URL: https://www.cipd.org/en/topics/people-analytics/
7. Microsoft Learn – документація Power BI. URL: https://learn.microsoft.com/uk-ua/power-bi/
8. Державна науково-технічна бібліотека України. URL: https://dntb.gov.ua/

10. Законодавчі та нормативно-правові акти України

Закони України

1. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII (зі змінами та доповненнями).
2. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII (зі змінами та доповненнями).
3. Закон України «Про академічну доброчесність» від 18.12.2025 № 4742-IX (щодо забезпечення академічної доброчесності в освітньому процесі та науковій діяльності).

4. Закон України «Про Національну програму інформатизації» від 01.12.2022 № 2807-IX (щодо організаційних засад інформатизації та реалізації проєктів цифрової трансформації).

5. Закон України «Про доступ до публічної інформації» від 13.01.2011 № 2939-VI (щодо функціонування та відкритості наборів даних (Open Data)).

6. Закон України «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 № 2297-VI (щодо правових підстав збирання, обробки, зберігання та захисту персональних даних кандидатів і працівників у цифрових HR-системах)

7. Закон України «Про інформацію» від 02.10.1992 № 2657-XII (зі змінами та доповненнями).

8. Закон України «Про основні засади забезпечення кібербезпеки України» від 05.10.2017 № 2163-VIII (щодо безпеки збереження та аналізу даних у цифровому середовищі).

9. Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 № 1667-IX (щодо правового режиму Дія Сіті, особливостей залучення фахівців і регулювання відносин за гіг-контрактами).

Акти Кабінету Міністрів України, Міністерств та відомств

1. Концепція розвитку штучного інтелекту в Україні, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 02.12.2020 № 1556-р (щодо етичних та нормативних засад використання генеративного ШІ та алгоритмів машинного навчання).

2. Порядок роботи з електронними документами у діловодстві та їх підготовки до передавання на архівне зберігання, затверджений наказом Міністерства юстиції України від 11.11.2014 № 1886/5 (щодо організації електронного документообігу, обліку та зберігання документів, зокрема кадрових).

3. Стандарт вищої освіти України за спеціальністю (галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки») для другого (магістерського) рівня вищої освіти.

4. Методичні рекомендації НАЗЯВО щодо забезпечення якості вищої освіти, реалізації індивідуальної освітньої траєкторії, дотримання академічної доброчесності та визнання результатів неформальної освіти.

11. Внутрішня нормативно-правова база Придніпровського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

1. Положення про організацію освітнього процесу. ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом». URL: https://drive.google.com/file/d/1Njegh83x4WXmTclmHhF_gmZhQPUPboLa/view

2. Положення про перевірку академічних і наукових текстів на плагіат та їх розміщення і зберігання в інституційному репозитарії ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом». URL: https://krm.maup.com.ua/substantive-provisions/.

3. Кодекс академічної доброчесності ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом». URL: https://maup.com.ua/assets/files/about/kodeks-akadem-dobrochesnosti-2026.pdf

4. Положення про організацію самостійної роботи студентів ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом». URL: https://drive.google.com/file/d/1UT44La00p84KFqaEOUdV3eemDCnk1UhZ/view

5. Положення про систему оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти в ПрАТ «ВНЗ «МАУП». URL: https://maup.com.ua/assets/files/yakist/studcentr/polozhennya-pro-sistemu-ocinyuvannya-rezultativ-navchannya-zdobuvachiv-vishhoi-osviti.pdf

6. Положення про порядок і процедури врегулювання конфліктних ситуацій у ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом». URL: https://krm.maup.com.ua/substantive-provisions/

7. Положення щодо протидії булінгу (цькуванню) у Придніпровському інституті ПрАТ «ВНЗ «МАУП». URL: https://krm.maup.com.ua/substantive-provisions/

8. Стратегія розвитку ПрАТ «ВНЗ «МАУП». URL: https://maup.com.ua/assets/files/about/strategiya-rozvitku-maup.pdf