



СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ (ЗО 3)

Робоча програма навчальної дисципліни (Силабус)

Реквізити навчальної дисципліни

Рівень вищої освіти	Другий (магістерський)
Галузь знань	07 Управління та адміністрування
Спеціальність	073 Менеджмент
Освітня програма	Менеджмент і бізнес-адміністрування
Статус дисципліни	Обов'язкова (нормативна)
Форма навчання	очна(денна)
Рік підготовки, семестр	I курс, осінній семестр
Обсяг дисципліни	4 кредити (120 годин)
Семестровий контроль/ контрольні заходи	залік /тестування, модульна контрольна робота, семестрові атестації
Розклад занять	згідно розкладу: https://schedule.kpi.ua/
Мова викладання	Українська
Інформація про керівника курсу / викладачів	Керівник курсу: к.е.н., доцент кафедри менеджменту, Шкробот Маріна Володимирівна (shkrobotmarina@ukr.net)
Розміщення курсу	https://classroom.google.com/c/NjE5NjgxMzY0MzA5?cjc=hfvl4nv

Програма навчальної дисципліни

1. Опис навчальної дисципліни, її мета, предмет вивчення та результати навчання

Дисципліна «Сучасні технології управління персоналом» присвячена вивченню технологій управління персоналом, чинників, які обумовлюють вибір того чи іншого методи, інструменту та технології впливу на персонал компанії з точки зору отримання максимального результату як від об'єкту так і для суб'єкту управлінського впливу.

Дана дисципліна дає опанувати не лише теоретичні аспекти управління персоналом, а й практичне розуміння, який інструментарій доцільно використовувати в тій чи іншій ситуації в компанії. Зокрема сучасні технології управління персоналом, як саме їх доцільно поєднувати та використовувати на різних етапах життєвого циклу компанії. Так використання штучного інтелекту, роботи з великими базами даних дає можливість виконувати поставленні завдання перед менеджерами з персоналу швидше та якісніше.

Мета курсу:

Мета курсу *формування у майбутніх менеджерів сучасного управлінського мислення та системи спеціальних знань у галузі менеджменту, формування розуміння концептуальних основ управління персоналом та, набуття умінь аналізу впливу внутрішнього та зовнішнього середовища на прийняття адекватних управлінських рішень щодо ефективного використання людських ресурсів організації та мотивації їх праці.*

Предмет курсу:

Предметом вивчення є управління персоналом, чинники, що їх обумовлюють, сучасні технології управління персоналом в умовах зовнішніх викликів та загроз.

Викладення курсу зорієнтоване на формування у студентів таких **компетентностей**:

ЗК 4 – Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети

ЗК 5 – Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів)

СК 3 – Здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту

СК 5 – Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління

СК 6 – Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми

СК 8 – Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом

Завдання курсу реалізуються через досягнення наступних **програмних результатів навчання**:

ПРН 7 –Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті

ПРН 10 –Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач

ПРН 11 –Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу

ПРН 12 –Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом)

ПРН 13 –Вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу)

2. Пререквізити та постреквізити дисципліни (місце в структурно-логічній схемі навчання за відповідною освітньою програмою)

Пререквізити: пройдені навчальні дисципліни менеджерського циклу на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти.

Постреквізити: Управління розвитком підприємства, прийняття управлінських рішень

3. Зміст навчальної дисципліни

Тема 1. Сутність управління персоналом та його роль в процесі розвитку організації.

Тема 2. Сучасні технології управління персоналом: види та сфери застосування.

Тема 3. Формування колективу організації.

Тема 4. Сучасні технології побудови команд.

Тема 5. Коучинг-технології та їх застосування в розвитку персоналу організації.

Тема 6. Емоційна компетентність в розвитку управлінського персоналу.

Тема 7. Performance Management як технологія підвищення результативності діяльності персоналу.

Тема 8. Технологія Assessment Center та її застосування в оцінці діяльності працівників.

Тема 9.Методологія оцінки співробітників по матриці A-players

Тема 10. Технологія оцінювання діяльності працівників за методом Hay Group.

Тема 11. Компетенційний підхід та його використання в управлінні персоналом організації.

Тема 12. Технології управління персоналом організації в умовах кризи.

Тема 13. Управління персоналом організації в умовах інформаційного суспільства

4. Навчальні матеріали та ресурси

Базова література

1. Технології управління людськими ресурсами [Електронний ресурс] : навчальний посібник для здобувачів ступеня магістра за освітньою програмою «Менеджмент і бізнес-адміністрування» / Л. Є. Довгань, Л. Л. Ведута, Г. А. Мохонько ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. – Електронні текстові дані (1 файл: 4,8 Мбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. – 511 с. <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/25275>
2. Сучасні технології управління людськими ресурсами. Навчально-методичний комплекс дисципліни [Електронний ресурс] : навч. посіб. для здобувачів ступеня магістр за спеціальністю 073 "Менеджмент" за ОП «Менеджмент і бізнес-адміністрування» / КПІ ім. Ігоря Сікорського ; уклад. М. В. Шкробот. – Вид. 2-ге, перероб. і доп. – Електронні текстові дані (1 файл: 1,89 Мбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. – 194 с. <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/49846>
3. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с.

Додаткова література :

1. Оцінка результативності персоналу від звичайної до наукової. Вивчення та порівняльний аналіз детермінованих і стохастичних підходів / С.В. Криворучко. - Київ : ЛАТ & К, 2020. - 71 с.
2. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с.
3. Mondal, Subhra & Virgilio, Francesca & Das, Subhankar. (2021). HR Analytics and Digital HR Practices. DOI 10.1007/978-981-16-7099-2.
4. Kale, Hritik & Aher, Dilip & Anute, Nilesh. (2022). HR Analytics and its Impact on Organizations Performance. https://www.researchgate.net/publication/362678194_HR_Analytics_and_its_Impact_on_Organizations_Performance
5. Ahmad, Zohaib & Masood, Pakistan & Gul, Warda & Sadiq, Imran & Ansari, Fatima. (2022). Impact of HR Practices Gap on Organizational Performance: Intervening effect of Employee Participation and HR Uncertainty. Indian Journal of Economics and Business. 20. 1265-1278.
6. Кодекс законів про працю України (зі змінами та допов. № 322-08 від 01.01.2019). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
7. Закон України Про зайнятість населення від 05.07.2012 № 5067-VI Режим доступу: https://kodeksy.com.ua/pro_zajnyatist_naselennya.htm
8. Про колективні договори і угоди: Закон України (зі змінами та допов. № 3356-12 від 27.12.2019). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
9. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України (зі змінами та допов. № 137/98-ВР від 07.11.2012). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>
10. Про оплату праці: Закон України (зі змінами та допов. № 108/95-ВР від 27.12.2019) Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
11. Про охорону праці: Закон України (зі змінами та допов. № 2694-XII від 27.12.2019) Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
12. Дяків О.П., Островерхов В.М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. – 288 с.

Інформаційні ресурси

1. Портал «Менеджмент». URL: <https://www.management.com.ua/>
2. HR журнал «Pritula academy». URL: <https://pritula.academy>
3. Happy Monday — платформа з розвитку кар'єри. URL: <https://happymonday.ua>
4. «Делойт» в Україні. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk.html>

Навчальний контент

5. Методика опанування навчальної дисципліни(освітнього компонента)

Методи навчання і форми оцінювання

Викладання та опановування освітньої компоненти ґрунтується на ряді методів навчання:

основні методи навчання: лекції проблемного характеру, практичні заняття, консультації, написання модульної контрольної роботи, робота з навчально-методичною літературою і інформаційними ресурсами;

загальні методи навчання: проблемного викладу, інформаційно-рецептивний, проблемно-пошуковий, евристичний;

спеціальні методи навчання: кейс метод, робота в малих групах, методи вирішення творчих завдань, презентації, дискусія.

Засвоєння освітньої компоненти передбачає відповідні методи навчання та оцінювання, які забезпечать досягнення програмних результатів навчання.

Відповідність програмних результатів, методів навчання і форм оцінювання

Програмні результати навчання	Методи навчання	Форми оцінювання
ПРН 7, ПРН 10, ПРН 11, ПРН 12, ПРН 13	Лекції проблемного характеру, практичні заняття, консультації, робота з навчально-методичною літературою і інформаційними ресурсами. <i>Загальні методи навчання:</i> проблемного викладу, інтерактивний, проблемно-пошуковий, евристичний. <i>Спеціальні методи навчання:</i> презентації, дискусія, аналітична доповідь	Рейтингова система оцінювання, яка передбачає накопичення балів за: відповіді на практичних заняттях, виконання навчальних завдань, доповіді, модульну контрольну роботу. Підсумковий контроль – залікова контрольна робота (якщо студент не набрав мін 60 балів)

Тематика та структурно-логічна побудова курсу

Навчальним планом передбачено проведення 18 годин лекційних та 36 годин практичних занять, модульний контроль.

Тиждень навчання	Назва розділів, тем	Розподіл годин		Опис занять	Навчальна діяльність та оцінювання	Загальні і спеціальні компетентності, програмні результати навчання
		Л	П			
1	2	3	4	5	6	7
1-2	Тема 1. Сутність управління персоналом. Тема 2. Сучасні технології управління персоналом:	4	4	Л. Сутність управління персоналом та його роль в процесі розвитку організації. Л. Сучасні технології управління персоналом	Н: дискусія О: тестування	ЗК 4, СК 5, СК 6 ПРН 7 ПРН 10 ПРН 12 ПРН 13
				П. Сутність концепції управління персоналом		

	види та сфери застосування			П. Тема 3. Формування колективу організації.		
3-5	Тема 4. Сучасні технології побудови команд	4	6	Л. Особливості формування проєктних команд П. Тема 4. Сучасні технології побудови команд П. Тема 5 Коучинг-технології та їх застосування в розвитку персоналу організації П. Тема 6. Емоційна компетентність в розвитку управлінського персоналу	Н: дискусія, доповіді, презентація О: тестування	ЗК 4 ЗК 5 СК 3 СК 8 ПРН 7 ПРН 10 ПРН 11 ПРН 12 ПРН 13
6-7	Тема 7. Performance Management як технологія підвищення результативності діяльності персоналу	2	4	Л. Performance Management як технологія підвищення результативності діяльності персоналу П. Використання технології Performance Management	Н: дискусія, доповіді, О: тестування	СК 3 СК 6 ПРН 10 ПРН 11
8-9	Тема 8. Технологія Assessment Center та її застосування в оцінці діяльності працівників.	2	4	Л. Технологія оцінювання діяльності працівників за допомогою Assessment Center П. Технологія Assessment Center та її застосування в оцінці діяльності працівників П. Тема 9. Методологія оцінки співробітників по матриці A-players	Н: дискусія, доповіді, презентація О: тестування	СК 3 СК 8 ПРН 10 ПРН 11 ПРН 12 ПРН 13
10-11	Тема 10. Технологія оцінювання діяльності працівників за методом Hay Group	2	4	Л. Технологія оцінювання діяльності працівників за методом Hay Group П. Аналіз оцінювання діяльності працівників за методом Hay Group	Н: дискусія, доповіді, презентація О: тестування	СК 3 СК 6 ПРН 10 ПРН 11
12-13	Тема 11. Компетенційний підхід та його використання в управлінні персоналом організації.	2	4	Л. Використання компетенційного підходу в управлінні персоналу організації П. Значення компетенційного підходу в управлінні персоналу організації	Н: дискусія, доповіді, презентація О: тестування	ЗК 5 СК 3 СК 6 ПРН 7 ПРН 10 ПРН 11
14-16	Тема 12. Технології управління персоналом організації в умовах кризи	2	6	Л. Особливості управління персоналу організації в умовах кризи Л. Технології вивільнення персоналу	Н: дискусія, доповіді, презентація О: тестування	ЗК 4 ЗК 5 СК 5 СК 6 ПРН 7 ПРН 10 ПРН 12 ПРН 13

				П. Технології вивільнення персоналу їх застосування в умовах кризи П. Тема 13. Управління персоналу організації в умовах інформаційного суспільства		
17	МКР		2	Передбачає теоретичні, тестові та аналітичні завдання	Оцінювання ПРН за Т. 1-12	
18	Залік		2	Оголошення рейтингу, написання залікової контрольної роботи	Оцінювання ПРН за Т. 1-13	
	Всього	18	36			

Примітка: Л – лекції, П – практичні заняття, Н – навчальна діяльність, О – оцінювання ЗК – загальні компетентності, СК – спеціальні компетентності, ПРН – програмні результати навчання

6. Самостійна робота студента

Самостійна робота студентів передбачає самостійне опрацювання додаткових матеріалів курсу, підготовку до практичних занять, виконання домашніх завдань, проведення міні-досліджень, виконання творчих завдань, підготовку до проведення ділової гри, до модульної контрольної роботи та підготовку до складання заліку за потреби чи за бажанням підвищити рейтинг. Обсяги часу на виконання самостійної роботи становить 66 год.

Тиждень навчання	Тема	Завдання	Обсяг годин
1	Тема 1	Підготовка до тестування на аудиторному занятті: Сутність концепції управління персоналом	5
2	Тема 3	Підготовка до тестування та проведення індивідуального дослідження на аудиторному занятті: Формування колективу організації. Хедхантинг: принципи і технології	5
3-5	Тема 4 Тема 5 Тема 6	Підготовка до тестування та ділової гри на аудиторному занятті: Сучасні технології побудови команд Коучинг-технології та їх застосування в розвитку персоналу організації Емоційна компетентність в розвитку управлінського персоналу	8
6-7	Тема 7	Підготовка до тестування та ділової гри на аудиторному занятті: Використання технології Performance Management	7
8-9	Тема 8-9	Підготовка до тестування та опитування на аудиторному занятті: Технологія Assessment Center та її застосування в оцінці діяльності працівників Методологія оцінки співробітників по матриці A-players	5
10-11	Тема 10	Підготовка до тестування та ділової гри на аудиторному занятті: Аналіз оцінювання діяльності працівників за методом Hay Group	5
12-13	Тема 11	Підготовка до тестування та ділової гри на аудиторному занятті: Значення компетенційного підходу в управлінні персоналу організації	5
14-16	Тема 12 Тема 13	Підготовка до опитування на аудиторному занятті:	8

		Технології вивільнення персоналу їх застосування в умовах кризи Управління персоналу організації в умовах інформаційного суспільства	
17	МКР	Підготовка до написання МКР	10
18	Залік	<i>Підготовка до написання залікової контрольної роботи (за необхідністю / підвищення балів)</i>	8
Всього			66

Політика та контроль

7. Політика навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Відвідування занять та правила поведінки

Відвідування занять є вільним, бали за присутність на лекція та практичних заняттях не додаються. Втім, вагома частина рейтингу студента формується через активну участь у заходах на практичних заняттях, а саме у вирішенні задач, участі у ділових іграх, аналіз конкретних ситуацій, груповій та індивідуальній роботі. Тому пропуск практичного заняття не дає можливість отримати студенти бали у семестровий рейтинг.

На території університету студенти мають поводити себе відповідно до Правил внутрішнього розпорядку.

В аудиторіях на лекційних та практичних заняттях користуватись мобільним телефоном потрібно у беззвучному режимі.

Пропущені контрольні заходи оцінювання.

Формування семестрового рейтингу студента ґрунтується своєчасному проходженні тестування, виконанні поточних завдань, написанні модульної контрольної роботи згідно графіку викладання дисципліни. Якщо контрольні заходи пропущені з поважних причин (хвороба або вагомі життєві обставини), студенту надається можливість додатково скласти контрольне завдання протягом найближчого тижня або відпрацювати пропущення заняття за рахунок виконання індивідуальних завдань. В разі порушення термінів і невиконання завдання з неповажних причин, студент не допускається до складання екзамену в основну сесію.

Заохочувальні та штрафні бали

Заохочувальні бали студент може отримати за поглиблене вивчення окремих тем курсу, що може бути представлене у вигляді наукових тез, наукової статті, есе, презентації тощо. Також заохочувальні бали студент може отримати за участь у студентських олімпіадах та конкурсах наукових робіт згідно тематиці курсу.

Можливість зарахування до 10 % від загального обсягу дисципліни здобувача в межах навчального року (0,4 кредити) результатів навчання, отриманих у неформальній освіті (курси Prometheus, Coursera, курси Kiev Logistics School (KLS) тощо), за умови співпадіння або наближеністю за змістом до програмних результатів навчання, які забезпечує компонент, за яким зараховуються кредити, отримані у неформальній освіті. Відповідно до 10 балів до загального рейтингу

Штрафні бали з дисципліни не передбачаються.

Академічна доброчесність

При оцінюванні робіт студентів особлива увага приділяється дотриманню політики академічної доброчесності. В разі виявлення дублювання робіт, такі роботи отримують нульовий рейтинг.

8. Види контролю та рейтингова система оцінювання результатів навчання (PCO)

Семестрову атестацію студента проводять за результатами підсумкового значення рейтингу з дисципліни. Оскільки семестрова атестація з дисципліни передбачена у вигляді заліку, рейтингова оцінка студента формується як сума всіх рейтингових балів і становить 100 балів.

Рейтинг студента з кредитного модуля складається з балів, які він отримує за:

- 1) активну участь у практичних заняттях;*
- 2) написання експрес-контролів;*
- 3) написання модульної контрольної роботи.*

Система рейтингових балів:

- 1) відповіді на 8 практичних заняттях (40 балів);*
- 2) виконання контрольних робіт (7 експрес-контролів на лекціях всього 14);*
- 3) модульну контрольну роботу (46 балів);*

Критерії нарахування балів

1.1. Відповіді на практичних заняття оцінюються.

Ваговий бал – 5.

Критерії оцінювання:

- «відмінно», повна відповідь (не менше 90% потрібної інформації) – 5-4 бали;

- «добре», достатньо повна відповідь (не менше 75% потрібної інформації), або повна відповідь з незначними неточностями – 4-3 бала;
- «задовільно», неповна відповідь (не менше 60% потрібної інформації) та незначні помилки – 2-1 бала;
- «незадовільно», незадовільна відповідь (не відповідає вимогам на «задовільно») – 0 балів.

1.2. Експрес-контроль.

Ваговий бал – 2.

Критерії оцінювання:

- «відмінно», повна відповідь (не менше 90% потрібної інформації) – 2-1,5 бал;
- «добре», достатньо повна відповідь (не менше 75% потрібної інформації), або повна відповідь з незначними неточностями – 1,5-1 бала;
- «задовільно», неповна відповідь (не менше 60% потрібної інформації) та незначні помилки – 1 бал;
- «незадовільно», незадовільна відповідь (не відповідає вимогам на «задовільно») – 0 балів.

1.3. МКР.

Ваговий бал – 46.

МКР складається з 20 тестів по 2 балу та 2 ситуації – по 3 бали.

Критерії оцінювання:

- «відмінно», повна відповідь (не менше 90% потрібної інформації) – 46-40 бали;
- «добре», достатньо повна відповідь (не менше 75% потрібної інформації), або повна відповідь з незначними неточностями – 40-35 балів;
- «задовільно», неповна відповідь (не менше 60% потрібної інформації) та незначні помилки – 28 балів;
- «незадовільно», незадовільна відповідь (не відповідає вимогам на «задовільно») – 0 балів.

Умови допуску до семестрового контролю: допуск до складання залікової контрольної роботи можливий за умови отримання студентом **не менше 35 балів** за п. 1-4.

Для отримання „зараховано” з першої проміжної атестації (8 тиждень) студент має мати не менше, ніж 15 балів (за умови, якщо на початок 8 тижня згідно з календарним планом контрольних заходів „ідеальний” студент може отримати 30 балів).

Для отримання „зараховано” з другої проміжної атестації (14 тиждень) студент може отримати не менше, ніж 30 балів (за умови, якщо на початок 14 тижня згідно з календарним планом контрольних заходів „ідеальний” студент може отримати 60 балів).

Сума рейтингових балів, отриманих студентом протягом семестру, за умови написання МКР, переводиться до підсумкової оцінки згідно з таблицею. Якщо сума балів менша за 60, але МКР здана, студент виконує залікову контрольну роботу. У цьому разі сума балів за виконання залікової контрольної роботи переводиться до підсумкової оцінки згідно з таблицею.

Залікова контрольна робота складається з:

- 1) 50 тестів по 1 балу;
- 2) 3 теоретичних питання по 10 балів;
- 3) 2 аналітичних завдання по 10 балів відповідно.

Для отримання студентом відповідних оцінок його рейтингова оцінка переводиться згідно з таблицею:

Бали за залікову роботу до залікової оцінки згідно з таблицею:

<i>Кількість балів</i>	<i>Оцінка</i>
100-95	Відмінно
94-85	Дуже добре
84-75	Добре
74-65	Задовільно
64-60	Достатньо
Менше 60	Незадовільно
Не виконані умови допуску	Не допущено

9. Додаткова інформація з дисципліни (освітнього компонента)

Викладення дисципліни може бути переведено у дистанційній формі в разі введення карантинних обмежень чи інших форм-мажорних обставин на території університету.

В процесі навчання буде використовуватися програмний продукт PeopleForce для проведення деяких аналітичних завдань

Робочу програму навчальної дисципліни (силабус):

Складено доценткою кафедри менеджменту підприємств, к.е.н., доц. Шкробот М.В.

Ухвалено кафедрою менеджменту підприємств (протокол № 18 від 12.06.2024р.)

Погоджено Методичною комісією ФММ (протокол № 10 від 24.06.2024р.)