

ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»: <http://maup.com.ua/>
Хмельницький інститут МАУП: <http://www.maup.km.ua/>

Кафедра Економіки та управління:
<http://www.maup.km.ua/institut/kafedri/kafedra-ekonomiki-ta-upravlinnya/>

СИЛАБУС КУРСУ

Назва дисципліни	<i>Технології управління персоналом</i>
Викладач (-і)	<i>Рижса Тетяна Володимирівна</i>
Портфоліо викладача (-ів)	http://www.maup.km.ua/informaciya/portfolio-rizha-tv.htm
Контактний тел.	<i>+38 096 813 40 52</i>
Е-mail:	<i>Girlanda@ukr.net</i>
Сторінка дисципліни на сайті	http://www.maup.km.ua/institut/kafedri/kafedra-ekonomiki-ta-upravlinnya/normativni-disciplini-kafedri-ekonomiki-ta-upravlinnya.htm
Консультації	<i>Четвер, 1 год., 11:30-12:30, ауд. 317</i>
Затверджено кафедрою	<i>28 серпня 2021 року, протокол №1</i>
Ухвалено науково-методичним семінаром	<i>31 серпня 2021 року, протокол №1</i>
Погоджено вченою радою	<i>31 серпня 2021 року, протокол №7</i>

1. Коротка анотація до дисципліни. Програма та тематичний план дисципліни «Технології управління персоналом» передбачають поглиблене вивчення основних організаційних та методологічних засад реалізації сучасних та інноваційних технологій в управлінні персоналом. Знання основ теорії та володіння практичними навиками у галузі сучасних технологій управління персоналом є особливо цінними для студентів, які навчаються за магістерськими програмами, оскільки вони – майбутні професіонали та керівники.

2. Мета дисципліни: сформувати теоретичні та прикладні знання в галузі використання сучасних персонал-технологій у практиці управління організаціями.

Завдання дисципліни: вивчення студентами теоретичних засад поширених на підприємствах технологій управління людськими ресурсами та набуття вмінь практичного їх застосування у процесах добору, оцінювання та використання персоналу.

3. Формат курсу. денний (on-line), заочний (of-line).

4. Програмні результати навчання (інтегральні, фахові компетентності):

Табл. 1

Компетентність	Ступінь сформованості компетентності	Оцінювання
Здатність визначати та розв'язувати складні економічні задачі та проблеми, приймати відповідні аналітичні та	Частково, в аспекті виконання завдань,	Підсумкове (екзамен)

управлінські рішення у сфері економіки або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій за невизначених умов та вимог.	передбачених професійною діяльністю за спеціалізацією освітньої програми	
Здатність застосовувати науковий, аналітичний, методичний інструментарій для обґрунтування стратегії розвитку економічних суб'єктів та пов'язаних з цим управлінських рішень.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (командна робота в малих групах, семінар)
Здатність до професійної комунікації в сфері економіки іноземною мовою.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (командна робота в малих групах, семінар, «засідання експертної групи»)
Здатність використовувати сучасні інформаційні технології, методи та прийоми дослідження економічних та соціальних процесів, адекватні встановленим потребам дослідження.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (пошуковий семінар, «засідання експертної групи»)
Здатність визначати ключові тренди соціально-економічного та людського розвитку.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне («мозковий штурм», семінар, тесовий контроль)
Здатність формулювати професійні задачі в сфері економіки та розв'язувати їх, обираючи належні напрями і відповідні методи для їх розв'язання, беручи до уваги наявні ресурси.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (командна робота в малих групах, («мозковий штурм», пошуковий семінар)
Здатність обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (командна робота в малих групах, семінар, «мозковий штурм»)
Здатність планувати і розробляти проекти у сфері економіки, здійснювати їх інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (командна робота в малих групах, семінар, «засідання експертної групи»)
Здатність використовувати знання, уміння й практичні навички в галузі економіки праці та соціально-трудових відносин, нормування, організації, фізіології та психології праці для підвищення ефективності управління персоналом підприємства й покращення результативності регулювання трудових процесів, управління персоналом та комплексного проектування праці.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (командна робота в малих групах, семінар, «засідання експертної групи», «мозковий штурм» тесовий контроль)

5. Тривалість курсу - 120 год.(4 кредити ЄКТС), з них: 34 години аудиторної роботи; 86 годин самостійної роботи, екзамен – 2 години.

6. Статус дисципліни: нормативна

7. Пререквізити. Курс «Технологія управління персоналом» безпосередньо пов'язаний з дисциплінами: «Стратегічне управління людськими ресурсами», «Економіка праці і соціально-трудових відносин», «Корпоративна соціальна відповідальність».

8. Технічне й програмне забезпечення /обладнання – мультимедійний проектор та комп'ютер для проведення аудиторних занять, доступ аспірантів до Інтернету.

9. Політика курсу – передбачає індивідуальну роботу, виконання завдань у встановлений термін, відпрацювання пропущених занять можливе під час самостійної підготовки та консультацій викладача, дотримання академічної доброчесності, презентації та доповіді мають бути авторськими і оригінальними.

10. Зміст дисципліни: 20 год лекцій; 14 год семінарських. Курс складається з двох змістових модулів. Кожен модуль відповідно складається з лекційної та семінарської частин:

- Змістовий модуль 1 «Сутність і місце персонал-технологій в управлінні організацією» (лекційні теми 1- 5; семінарські теми 2,3,4).

- Змістовий модуль 2 «Організаційне та методичного забезпечення оцінювання персоналу» (лекційні теми 6-10; семінарські теми 6,7,8,10).

11. Форми і методи навчання.

Основними видами навчальних аудиторних занять є лекції, семінарські заняття, консультації. При викладанні лекційного матеріалу передбачено поєднання таких форм і методів навчання, як *письмова програмована лекція, лекція-консультація*.

Письмова програмована лекція – викладач сам складає і пропонує запитання студентам; на підготовлені запитання викладач спочатку просить відповісти їх, а потім проводить аналіз і обговорення неправильних відповідей.

Лекція-консультація – наприклад, перша частина заняття проводиться у вигляді лекції, в якій викладач відповідає на питання студентів, які виникли в ході попередньо-пошукової роботи, доповнюючи і розвиваючи їх на свій розсуд; друга частина проходить у формі відповідей на додаткові запитання студентів, вільного обміну думками і завершується заключним словом лектора;

Семінарські/практичні заняття присвячуються виконанню кейсів, розгляду конкретних ситуацій, роботі в командах (малих групах) з презентацією результатів. При проведенні семінарських занять передбачено поєднання таких форм і методів навчання як робота у малих групах, (Student Teams – Achievement Division, or STAD). Під час командної роботи застосовуються такі форми дискусій як «круглий стіл», «засідання експертної групи», дискусія, публічний виступ, групові проекти та кейс-завдання, тестування.

Ви працюєте з інформацією вдома, зокрема з використанням мережі Інтернет, під час занять виконуєте усні та письмові завдання, виступаєте з доповідями і презентаціями, підготовленими як групою так і індивідуально, моделюєте поведінку у конкретних професійних ситуаціях. Програмою курсу передбачено такі проекти:

- виступ за темою індивідуального завдання;
- виступ-інформування за темами семінарських занять.

12. Оцінювання знань здійснюється відповідно до «Положення про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (<https://drive.google.com/file/d/1ENRncPY-dU2qLke7awVKn1OdfG88Hg8D/view>).

Система оцінювання навчальних досягнень

Вид діяльності студента	Максимальна	Модуль 1	Модуль 2	
	на			

	к-сть балів за одиницю	кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів	Форма контролю
Відвідування лекцій	1	5	5	5	5	Екзамени
Відвідування семінарських занять	1	3	3	4	4	
Робота на семінарському занятті	10	3	30	4	40	
Виконання завдань для самостійної роботи	5	1	5	1	5	
Виконання модульної роботи	25	1	25	1	25	
Виконання ІНДЗ	30	-	-	-	-	
Разом	-		68	-	79	
Максимальна кількість балів:					177	100
177:100=1,77. Студент набрав Х балів; Розрахунок: $X:1,77$ = загальна кількість балів.						

13. Завдання для самостійної роботи та критерії її оцінювання. Під час вивчення курсу виконуються 2 самостійні роботи.

Критерії оцінювання:

- змістовність – 3 бали;
 - відповідність темі та вимогам оформлення – 2 бали.
- Максимальна кількість балів за самостійну роботу – 5 балів.

14. Форми проведення поточного, рубіжного (модульного) контролю та критерії оцінювання.

Модульний контроль відбувається в кінці вивчення блоків змістових модулів і здійснюється у вигляді виконання індивідуальних завдань-кейсів за тематикою матеріалу відповідного змістового модуля. Під час модульного контролю оцінюються такі компоненти:

- повнота розкриття теми – 15 балів;
- якість інформації – 5 балів;
- самостійність та креативність – 5 балів.

Максимальна кількість балів - 25 балів.

Модульний контроль 1 призначений для оцінки навичок групової роботи студентів на «засідання експертної групи» та прийняття рішень в результаті «мозкового штурму», а також тестовий контроль знань студентів з відповідних тем, що входять до змістового модуля 1.

Модульний контроль 2 передбачає перевірку виконання ситуативних завдань у малих групах (командах), які демонструють результати виконаних завдань у вигляді презентації, а також тестовий контроль знань студентів з тем, що входять до змістового модуля 2.

15. Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання: Екзамен

Відбувається у формі надання письмових відповідей та в разі потреби додаткового усного спілкування (Методологічні рекомендації до проведення й оцінювання екзамену див. «Положення про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у Хмельницькому інституті МАУП»).

16. Орієнтовний перелік питань для семестрового комплексного контролю (див.: Робоча навчальна програма дисципліни, п.п. 7.5).

Анкету-оцінку з метою оцінювання якості курсу буде надано по завершенню курсу.

17. Шкала відповідності оцінок

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
74-81	C		
64-73	D	задовільно	
60-63	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов’язковим повторним вивченням дисципліни

18. Рекомендовані джерела (література):

Основна:

1. Гавриш О.А. Технології управління персоналом : монографія / О.А. Гавриш, Л.Є. Довгань, І.М. Крейдич, Н.В. Семенченко. – Київ : НТУУ «КПІ ім. І. Сікорського», 2017. – 528 с.

2. Лекції з нормативної дисципліни «Управління персоналом» підготовки ОКР «бакалавр» галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент» / уклад. С.П. Коляда. – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2019. – 125 с.

3. Управління персоналом : курс лекцій [текст] / Мін-во освіти і науки України, Донец. нац. ун.-т. економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського, каф. маркетингу і менеджменту; Н.С. Іванов. – Кривий Ріг : [ДонНУЕТ], 2017. – 140 с.

Додаткова:

1. Доценко Н. В. Методи управління людськими ресурсами при формуванні команд мультипроектів та програм : монографія / Н. В. Доценко, Л. Ю. Сабадош, І.В. Чумаченко; ред.: І. В. Чумаченко; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О.М. Бекетова. – Харків, 2015. – 201 с.

2. Навчально-методичні матеріали для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Правове регулювання управління персоналом» для студентів II курсу другого (магістерського) освітньо-кваліфікаційного рівня галузі знань / уклад. : В.В. Єрмоменко, В.А. Кононенко, Н.М. Швець. – Харків : Нац. юрид. ун.-т ім. Ярослава Мудрого, 2019. – 57 с.

3. Пирогова Ю. Соціально-психологічні аспекти управління людськими ресурсами у сфері публічної служби України: теоретичний дискус / Ю. Пирогова // Державне управління та місцеве самоврядування. – 2018. – Вип. 4(39). – С. 152-158.

4. Колобердянко І.І., Бражник Д.Г. Сучасні тенденції у сфері управління персоналом / І.І. Колобердянко, Д.Г. Бражник // Економіка і суспільство. – 2018. – Вип. 19. – С. 867-873.

5. HR-тренди 2018: чим Україна відрізняється від світу – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.management.com.ua/tend/tend1037.html>

6. Beamish P.W. Cooperative strategies in international business and management: reflections on the past 50 years and future directions. / P.W. Beamish, N.C. Lupton // Journal of World Business. – 2016. – Vol. 51. – Nos. 1. – Pp. 163-175.

7. Dumanska K.S. The use of personal time and the art of leadership in the system of matrix management / K.S. Dumanska // Science and Education Ltd., Sheffield, UK. – 2015. – Vol. 4. – Nos. 28. – Pp. 31-39.

8. Kleiner A. The Wise Advocate: The Inner Voice of Strategic Leadership. / A. Kleiner. – Tantor Audio; Unabridged Edition, 2019.

9. Kuzmin O. Innovative development of human capital in the conditions of globalization / O. Kuzmin, M. Bublyk, A. Shakhno, O. Korolenko, H. Lashkun // E3S Web of Conferences. – 2020. – Vol. 166.

10. Voropaev V. Who Manages What? Project Management for Different Stakeholders / V. Voropaev, Y.D. Gelrud, O. Klimenko // Procedia-Social and Behavioral Sciences. – 2016. – Vol. 226. – Pp. 478-485.

Електронні ресурси:

1. <http://zakon.rada.gov.ua> – Законодавство України
2. <http://www.nbuv.gov.ua> – Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського
3. <http://www.library.univ.kiev.ua/ukr/title4.php3> – Наукова бібліотека ім. М.Максимовича Київського національного університету ім. Тараса Шевченка
4. <https://library.ukma.edu.ua/> – Наукова бібліотека Національного університету «Києво-Могилянська академія»

Он-лайн курси:

1. HR-менеджмент
(<https://www.2.deloitte.com/content.dam/Deloitte/ua/Documents/human-capital/Deloitte-Global-Human-Capital-Trends.pdf>)
2. Human Development Reports [Electronic resource]. – website: hdr.undp.org/
3. Management principles. [Electronic resource]. – website:
<https://2012books.lardbucket.org/books/management-principles-v1.1/s09-strategizing.html>
4. Strategizing. CEOpedia. Management online. [Electronic resource]. – website:
(<https://ceopedia.org/index.php/Strategizing>)

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНА КАРТА ДИСЦИПЛІНИ «Технології управління персоналом»

Разом: 120 год., з них 20 год. – лекції, 14 год. – семінарські заняття, самостійна робота – 86 год.

Кількість балів за семестр	177 балів									
Модулі	Змістовий модуль I					Змістовий модуль II				
Назва модуля	Сутність і місце персонал-технологій в управлінні організацією					Організаційне та методичного забезпечення оцінювання персоналу				
Лекції	1 (1 бал)	2 (1 бал)	3 (1 бал)	4 (1 бал)	5 (1 бал)	6(1 бал)	7 (1 бал)	8 (1 бал)	9 (1 бал)	10(1 бал)
Теми лекцій	Методологічні основи технологій управління персоналом	Аналіз робіт в організації	Пошук і залучення кандидатів на вакантну посаду. Формування до них вимог.	Технології збирання та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду	Технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду	Психологічні та нетрадиційні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду	Використання аутсорсингових послуг в управлінні персоналом	Технології у галузі лізингу персоналу	Технології комплексного оцінювання персоналу	Інформаційні технології в управлінні персоналом
Семінарські заняття		1 (10 балів)	2 (10 балів)	3 (10 балів)		4(10 балів)	5 (10 балів)	6 (10 балів)		7 (10 балів)
Теми семінарських занять		Аналіз робіт в організації	Пошук і залучення кандидатів на вакантну посаду. Формування до них вимог.	Технології збирання та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду		Психологічні та нетрадиційні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду	Використання аутсорсингових послуг в управлінні персоналом	Технології у галузі лізингу персоналу		Інформаційні технології в управлінні персоналом
Самостійна робота	1 (5 балів)					1 (5 балів) 5 (6 балів) 6 (6 балів)				
Поточний контроль	модульна контрольна робота №1 (25 балів)					модульна контрольна робота №2 (25 балів)				

		Модульна контрольна робота (25 балів)
Підсумковий контроль	Розрахунковий коефіцієнт: 1,77	