



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра економіки, менеджменту та комерційної
діяльності



СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назва курсу	Новітні технології управління персоналом
Викладач	Сочинська-Сибірцева Ірина Миколаївна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Контактний тел.	+38(095)1737483
Е-mail:	sochinskaim2015@gmail.com
Рівень вищої освіти, галузь знань, спеціальність, освітня програма	Рівень вищої освіти: другий (магістерський) Галузь знань: 05 «Економіка» Спеціальність: 051 «Економіка» Освітньо-професійна програма: «Управління персоналом та економіка праці»
Обсяг та ознаки дисципліни	Обов'язкова навчальна дисципліна професійної підготовки Форма контролю: екзамен Загальна кількість кредитів - 4, годин - 120, у т.ч: лекції - 36 годин; практичні заняття - 18 годин; самостійна робота - 66 годин. Формат: очний (offline / faceto face) / дистанційний (online)
Консультації	Консультації проводяться відповідно до графіку, розміщеному в інформаційному ресурсі http://moodle.kntu.kr.ua/ http://moodle.kntu.kr.ua/course/view.php?id=1282 у режимі відео конференцій Zoom, через електронну пошту, Viber, Messenger, Telegram за домовленістю
Пререквізити	Ефективність засвоєння змісту дисципліни «Новітні технології управління персоналом» значно підвищиться, якщо здобувач попередньо опанував матеріал таких дисциплін як: «Business communication in professional and public activities», «Лідерство та розвиток команд», «Кадрова безпека та цивільний захист»

1. Мета і завдання дисципліни

Метою вивчення навчальної дисципліни «Новітні технології управління персоналом» є формування у здобувачів системи теоретичних і прикладних знань у сфері HR-менеджменту, пов'язаних із цілеспрямованим використанням сучасних персонал-технологій.

Завдання вивчення дисципліни:

– теоретична підготовка здобувачів з питань технологій формування та розвитку компетенцій персоналу, методів відбору та залучення талановитих виконавців, оцінювання компетенцій персоналу, ефективних технологій управління талантами в системі інноваційного розвитку HR-менеджменту;

– формування практичних навичок самостійно обирати ефективні персонал-технології, розвиток здібностей до науково-дослідної роботи, а також самостійності та відповідальності в обґрунтуванні та прийнятті рішень щодо вибору ефективних технологій управління персоналом;

– формування загальних компетентностей, важливих для особистісного розвитку майбутніх фахівців та забезпечення їхньої конкурентоспроможності на сучасному ринку праці;

– формування та розвиток спеціальних (фахових) компетентностей: здатність використовувати знання, уміння й практичні навички в галузі HR-технологій для підвищення ефективності управління персоналом підприємства; здатність застосовувати сучасні інформаційні технології для залучення, оцінки, винагороди та професійного розвитку персоналу.

2. Результати навчання

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти повинен отримати:

Загальні компетентності

ЗК 1. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК 2. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК 3. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

ЗК 5. Здатність працювати в команді.

ЗК 6. Здатність розробляти та управляти проектами.

ЗК 7. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

ЗК 11. Здатність приймати обґрунтовані рішення.

Спеціальні компетентності

СК 1. Здатність застосовувати науковий, аналітичний, методичний інструментарій для обґрунтування стратегії розвитку економічних суб'єктів та пов'язаних з цим управлінських рішень.

СК 2. Здатність до професійної комунікації в сфері економіки іноземною мовою.

СК 4. Здатність використовувати сучасні інформаційні технології, методи та прийоми дослідження економічних та соціальних процесів,

адекватні встановленим потребам дослідження.

СК 6. 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.

СК 8. Здатність оцінювати можливі ризики, соціально- економічні наслідки управлінських рішень.

СК 10. Здатність до розробки сценаріїв і стратегій розвитку соціально-економічних систем.

СК13. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління.

СК 14. Здатність до застосування актуальних технологій з управління персоналу та професійного розвитку людських ресурсів.

СК 16. Здатність налагоджувати соціальну взаємодію, співробітництво, попереджати та розв'язувати конфлікти.

Програмні результати навчання

ПРН 6. Оцінювати результати власної роботи, демонструвати лідерські навички та уміння управляти персоналом і працювати в команді.

ПРН 9. Приймати ефективні рішення за невизначених умов і вимог, що потребують застосування нових підходів, методів та інструментарію соціально-економічних досліджень.

ПРН 16. Налагоджувати соціальну взаємодію в колективі, здійснювати ефективні комунікації, управляти конфліктами.

ПРН 17. Демонструвати вміння обирати актуальні технології управління персоналом, впливати на поведінку персоналу для вирішення професійних задач.

3. Політика курсу та академічна доброчесність

Центральноукраїнський національний технічний університет – це заклад вищої освіти, який чітко дотримується усіх вимог законодавства, стандартів і правил та очікує від своїх здобувачів відповідної поваги і дотримання правових норм. Університет гарантує забезпечення рівних прав усім здобувачам незалежно від їхнього соціального статусу, статі, віку, національності, релігійних та інших уподобань і сподівається, що взаємовідносини між самими здобувачами, здобувачами і викладачами, а також здобувачами та іншими членами суспільства базуватимуться на взаємоповазі та загальновизнаних принципах культури, моралі і етики. Здобувачі старанно і чесно навчаються з метою здобуття високоякісної освіти і навичок для задоволення своїх потреб, вимог держави, роботодавців, суспільства. Очікується, що здобувачі вищої освіти будуть дотримуватися принципів академічної доброчесності, усвідомлювати наслідки її порушення.

Під час організації освітнього процесу в Центральноукраїнському національному технічному університеті здобувачі вищої освіти, викладачі та адміністрація діють відповідно до: «Положення про організацію освітнього процесу у ЦНТУ»www.kntu.kr.ua/doc/doc/The_provisions_of_company_profile.pdf;

«Положення про організацію вивчення вибіркових навчальних дисциплін та формування індивідуального навчального плану ЗВО» <http://www.kntu.kr.ua/doc/doc/vibir.pdf>; «Положення про дотримання академічної доброчесності НПП та здобувачами вищої освіти ЦНТУ» <https://bit.ly/3btEZan>; «Кодексу академічної доброчесності ЦНТУ» <http://www.kntu.kr.ua/doc/dobro.pdf>.

4. Програма навчальної дисципліни «Новітні технології управління персоналом»

Теми	Кількість годин відведених на:			Завдання
	лекції	практичні заняття	самостійну роботу	
1	2	3	4	6
Тема 1. Поняття категорії «Технологія управління персоналом». Види технологій управління персоналом Сутність категорії «технологія управління персоналом» Класифікаційні ознаки видів технологій управління персоналом Характеристика сучасних технологій управління персоналом	2	-	4	1. Дати відповіді на питання для самоконтролю знань 2. Пройти тест в Moodle
Тема 2. Технологічна зрілість підприємства як інструмент вибору ефективної технології управління персоналом Поняття технологічної зрілості підприємства Показники оцінки рівня технологічної зрілості підприємства Сучасні моделі оцінки рівня технологічної зрілості підприємства	4	2	6	1. Дати відповіді на питання для самоконтролю знань 2. Визначити рівень технологічної зрілості організації за наведеною інформацією 3. Пройти тест в Moodle
Тема 3. Технології дослідження людських ресурсів на підприємстві Поняття та етапи дослідження людських ресурсів Прийоми розв'язання протиріч Методи подолання психологічної інерції та розвитку творчого уявлення Методи творчого пошуку	4	2	6	1. Дати відповіді на питання для самоконтролю знань 2. Ділова гра на подолання психологічної інерції 3. Пройти тест в Moodle
Тема 4. ABC-технологія в системі управління персоналом Основні принципи ABC-технології Класифікація працівників на основі ABC-технології Розробка кадрових заходів за результатами проведення ABC-технології	2	-	6	1. Дати відповіді на питання для самоконтролю знань 2. Пройти тест в Moodle
Тема 5. Побудова організаційної структури системи управління персоналом на підприємстві Функції кадрової служби на підприємстві Організаційна структура служби управління персоналом Вимоги до професійного рівня HR-менеджерів	2	2	6	1. Дати відповіді на питання для самоконтролю знань 2. Виконати індивідуальне завдання побудови оргструктури HR –системи 3. Навести приклади образів HR-менеджерів з серіалів

				4. Пройти тест в Moodle
1	2	3	4	6
Тема 6. Технологія впровадження функціонально-вартісного аналізу в практику діяльності кадрової служби підприємства Визначення сутності і цілей функціонально-вартісного аналізу Зміст етапів ФВА Розробка програми кадрових заходів за результатами ФВА	4	2	6	1. Дати відповіді на питання для самоконтролю знань 2. Виконати командний проєкт ФВА 3. Пройти тест в Moodle
Тема 7. Технологія управління поведінкою персоналу Структура особистості та її вплив на організаційну поведінку Модель організаційної поведінки працівника Варіанти поведінки персоналу в процесі діяльності	2	2	4	1. Дати відповіді на питання для самоконтролю знань 2. Створити власний психологічний портрет 3. Пройти тест в Moodle
Тема 8. Технологія оцінки персоналу Сутність та складові елементи оцінки персоналу Методи оцінки персоналу Технологія атестації працівників	4	2	6	1. Дати відповіді на питання для самоконтролю знань 2. Оцінити працівника за обраною посадою методом грейдування 3. Пройти тест в Moodle
Тема 9. Технологія управління кадровою безпекою на підприємстві Сутність поняття «кадрова безпека» Складові елементи кадрової безпеки Показники кадрової безпеки на підприємстві	4	2	6	1. Дати відповіді на питання для самоконтролю знань 2. Провести оцінку кадрової безпеки за поданою інформацією 3. Пройти тест в Moodle
Тема 10. Технологія управління професійним розвитком працівників Завдання професійного розвитку персоналу Етапи технології професійного розвитку персоналу Мета і складові елементи LMS-технології	2	2	6	1. Дати відповіді на питання для самоконтролю знань 2. Презентувати новітні технології професійного розвитку персоналу 3. Пройти тест в Moodle
Тема 11. Технологія управління залученістю персоналу Поняття та види залученості персоналу на підприємстві Методика оцінки рівня залученості Q12 Крос-аналіз залученості і задоволеності персоналу	4	2	6	1. Дати відповіді на питання для самоконтролю знань 2. Запропонувати власну методику оцінки залученості персоналу 3. Пройти тест в Moodle
Тема 12. Ефективність технологій управління персоналом на підприємстві Підходи до оцінки ефективності технологій управління персоналом Економічна ефективність: критерії оцінки Показники соціальної ефективності Оцінка організаційної ефективності	2	-	4	1. Дати відповіді на питання для самоконтролю знань 2. Пройти тест в Moodle
Всього за семестр	36	18	66	120

5. Система оцінювання та вимоги

Види контролю: поточний, підсумковий.

Методи контролю: спостереження за навчальною діяльністю здобувачів, усне опитування, письмовий контроль.

Семестровий підсумковий контроль проводиться у формі екзамену.

Критерії оцінювання доводяться до здобувачів на початку вивчення навчальної дисципліни. Загальна кількість балів, виділених для оцінки результатів під час одного рубіжного контролю навчальної дисципліни, при семестровому контролі у формі екзамену - 30 балів. Загальна кількість балів, виділених на проведення семестрового екзамену, складає 40 балів. Оцінювання навчальних досягнень здобувачів здійснюється за національною шкалою: «відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно», а також за 100-бальною шкалою та шкалою ECTS.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою для екзамену
90-100	A	відмінно
82-89	B	добре
74-81	C	
64-73	D	
60-63	E	задовільно
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання
1-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Оцінку «відмінно» (90-100 балів, A) отримує здобувач, який:

- всебічно, систематично і глибоко володіє навчально-програмовим матеріалом;
- вміє самостійно виконувати завдання, передбачені програмою, використовує набуті знання і вміння у нестандартних ситуаціях;
- засвоїв літературу, яка рекомендована програмою;
- засвоїв взаємозв'язок основних понять дисципліни та усвідомлює їх значення для професії, яку він набуває;
- вільно висловлює власні думки, самостійно оцінює різноманітні життєві явища і факти, виявляючи особистісну позицію;
- самостійно визначає окремі цілі власної навчальної діяльності, виявив творчі здібності і використовує їх при вивченні навчально-програмового матеріалу, проявив нахил до наукової роботи.

Оцінку «добре» (82-89 балів, B) – отримує здобувач, який:

- повністю опанував і вільно (самостійно) володіє навчально-програмовим матеріалом, в тому числі застосовує його на практиці, має системні знання достатньому обсязі відповідно до навчально-програмового матеріалу, аргументовано використовує їх у різних ситуаціях;

- має здатність до самостійного пошуку інформації, а також до аналізу, постановки і розв'язування проблем професійного спрямування;

- під час відповіді допустив деякі неточності, які самостійно виправляє, добирає переконливі аргументи на підтвердження вивченого матеріалу.

Оцінку «добре» (74-81 бал, C) отримує здобувач, який:

- в загальному обсязі роботи виконав, але відповідає на екзамені з певною кількістю помилок;

- вміє порівнювати, узагальнювати, систематизувати інформацію під керівництвом викладача, в цілому самостійно застосовувати на практиці, контролювати власну діяльність;

- опанував навчально-програмовий матеріал, успішно виконав завдання, передбачені програмою, засвоїв основну літературу, яка рекомендована програмою.

Оцінку «задовільно» (64-73 бали, D) – отримує здобувач, який:

- знає основний навчально-програмовий матеріал в обсязі, необхідному для подальшого навчання і використання його у майбутній професії;

- виконує завдання, але при рішенні допускає значну кількість помилок;

- ознайомлений з основною літературою, яка рекомендована програмою;

- допускає на заняттях чи екзамені помилки при виконанні завдань, але під керівництвом викладача знаходить шляхи їх усунення.

Оцінку «задовільно» (60-63 бали, E) – отримує здобувач, який:

- володіє основним навчально-програмовим матеріалом в обсязі, необхідному для подальшого навчання і використання його у майбутній професії, а виконання завдань задовольняє мінімальні критерії. Знання мають репродуктивний характер.

Оцінка «незадовільно» (35-59 балів, FX) – виставляється здобувачу, який:

- виявив суттєві прогалини в знаннях основного програмового матеріалу, допустив принципові помилки у виконанні передбачених програмою завдань.

Оцінка «незадовільно» (35 балів, F) – виставляється здобувачу, який:

- володіє навчальним матеріалом тільки на рівні елементарного розпізнавання і відтворення окремих фактів або не володіє зовсім;

- допускає грубі помилки при виконанні завдань, передбачених програмою;

- не може продовжувати навчання і не готовий до професійної діяльності після закінчення університету без повторного вивчення даної дисципліни.

Підсумкова (загальна оцінка) курсу навчальної дисципліни є сумою оцінок (балів), одержаних за окремі оцінювані форми навчальної діяльності: поточне та підсумкове тестування рівня засвоєності теоретичного матеріалу під час аудиторних занять та самостійної роботи; оцінка (бали) за виконання

практичних індивідуальних завдань. Підсумкова оцінка виставляється після повного вивчення навчальної дисципліни, яка виводиться як сума проміжних оцінок.

6. Рекомендована література

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с.

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

3. Довгань Л.Є., Ведута Л.Л., Мохонько Г.А. Технології управління людськими ресурсами: навч. посібник. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 512с.

4. Законодавче регулювання аутсорсингу та аутстафінгу персоналу в Україні. ACCACE: вебсайт. URL: <https://ua.accace.com/zakonodavche-reguljuvannja-autsorsingu-ta-autstafngu-personalu>

5. Криворучко О. М., Водолажська Т.О. Управління персоналом підприємства: навч. посібник. Харків: ХНАДУ, 2016. 200 с. URL: http://dl.khadi.kharkov.ua/pluginfile.php/38266/mod_resource/content/2/Posobie_Ypr_PersonalomZ.pdf

6. Кузнецова Н. Б. Концепція управління талантами в системі менеджменту знань / Н. Б. Кузнецова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 2(8). – С. 181–187.

7. Лізинг персоналу. Аутсорсинговий відділ збуту: вебсайт. URL: <http://www.outsourcing.in.ua/leasing.html>

8. Лук'янихін В. Менеджмент персоналу: навчальний посібник. Київ: Університетська книга, 2015. 592 с.

9. Менеджер з персоналу. URL: <https://business.ua/strategii/item/2018-vid-hrmenedzhera-do-hrlidera-novoi-heneratsii>

10. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни «Технології управління персоналом»: для студ. спец. 051 «Економіка»: ОР «Магістр з економіки»: ОПП «Управління персоналом та економіка праці» / [уклад. І. М. Сочинська-Сибірцева]; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. – Кропивницький: ЦНТУ, 2018. – 58 с.

11. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни «Управління персоналом»: для здобув. спец. 051 – «Економіка»: перший (бакалаврський) рівень ВО: освіт.-проф. програма «Економіка» / [уклад. І. М. Сочинська-Сибірцева]; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. – Кропивницький: ЦНТУ, 2021. – 82 с.

12. Новікова М. М., Мажник Л. О. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти: [монографія]. Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. Харків: ХНАМГ, 2012. 215 с.

13. Пітер Сенге. П'ята дисципліна: Мистецтво та практика організації,

котра самонавчається. MagneticOne Academy, 2018. 496 с.

14. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу: посібник. Л. П. Пуховська, А. О. Ворначев, С. О. Леу. Київ: ІПТО НАПНУ. 2015. 176 с.

15. Сочинська-Сибірцева І. М. Вдосконалення технології управління персоналом на машинобудівних підприємствах. Економічний вісник Донбасу. 2013. № 2 (32). с.229-232. URL:<http://dspace.nbu.gov.ua/handle/123456789/123321>

16. Сочинська-Сибірцева І.М. Технологія управління надійністю персоналу в контексті кадрової безпеки «Економіка і організація управління» Збірник наукових праць Донецький національний університет м. Вінниця, 2016. Вип. 23. <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/2899>

17. Сочинська-Сибірцева І.М. Упровадження компетентнісного підходу в систему оцінки державних службовців. Науково-виробничий журнал: Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво №4(121), 2021. с. 50-55 <http://www.econom.stateandregions.zp.ua/archive?id=143>

18. Стадник Д. Що таке аутсорсинг та аутстафінг? Аутсорсинг та аутстафінг: як це працює. Юридична газета online: вебсайт. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/outsorsing-ta-autstafing-yak-ce-pracyue-.html>

19. Управління розвитком персоналу: навч. Посібник. Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська. О: Атлант, 2013. 427 с.

20. HR-менеджмент: конспект лекцій: навч. посіб. для студ. спеціальності 073 «Менеджмент. КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: М.В. Шкробот, Л.Л. Ведута. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 270 с.

21. Щьокіна Є. Ю., Задорожнюк Н. О., Білоусова І. А. Система управління талантами в сучасних організаціях. Інфраструктура ринку. 2020. Вип. 43. С. 347–351. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ifrcr_2020_43_65

22. Cisco HR – хакатон: переосмислення опыта сотрудников - Talent Management URL: <https://www.talent-management.com.ua/1367-cisco-hr-hakaton/>

23. DeSeCo. Definition and Selection of Competencies. Theoretical and Conceptual Foundations. Strategy Paper on Key Competencies. An Overarching Frame of Reference for an Assessment and Research Program - OECD (Draft). URL: <http://www.deseco.admin.ch>.

24. Hopping Clare, Launchpad. «10 Quick Ways to Improve Employer Branding and Top Talent Recruitment. URL: <http://www.launchpadrecruits.com/insight-articles/improve-employer-branding-recruitment>.

25. Minchington Brett, Eremedia. «Employer Branding Best Practices You Need to Know» URL: <http://www.eremedia.com/ere/15-employer-branding-best-practices-you-need-to-know/>

26. Tomas Chamorro-Premuzic. The Talent Delusion: Why Data, Not Intuition, Is Key to Unlocking Human Potential, Little Brown Book. London, 2017. 304 p.

27. Schweyer A. Talent Management Systems: Best Practices in Technology Solutions for Recruitment, Retention and Workforce Planning. Toronto, Ont.: Wiley, 2020. 253 p.

28. Sochinska-Sybirtseva I. M. Management technology of personnel reliability in the context of staff security. Економіка і організація управління. Збірник наукових праць. Випуск №3 (23), 2016. с. 302-308.

29. UN Competency Development - a Practical Guide. *Office of Human Resource Management Department of Management United Nations*. URL: <https://cupdf.com/document/united-nations-competency-development-a-practical-guide.html?page=1>

30. United Nations. Competencies for Future. URL: https://careers.un.org/lbw/attachments/competencies_booklet_en.pdf

Розглянуто і схвалено на засіданні кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Протокол №1 від «15 серпня» 2022 р.