



## Силабус курсу HR-технології

Ступінь вищої освіти – бакалавр

Галузь знань – 07 Управління та адміністрування

Спеціальність – 073 Менеджмент  
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом»

Рік навчання: IV, Семестр: VII

Кількість кредитів: 5 Мова викладання: українська

### Керівник курсу

ПІП

канд. геогр. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу **Баб'як Галина Петрівна**

Контактна інформація

[h.p.babjak@gmail.com](mailto:h.p.babjak@gmail.com), +380673020848

### Опис дисципліни

Дисципліна "HR-технології" спрямована на формування у студентів теоретичних знань та вироблення практичних навичок щодо сучасних HR-технологій. Саме від уміння грамотно використовувати сучасні методичні прийоми, інструменти і процедури підбору, наймання й використання персоналу в організації, обґрунтувати їх доцільність за різних економічних умов залежатиме як ефективність функціонування служби управління персоналом і організації загалом, так і реалізація майбутніми професіоналами і керівниками особистого життєвого плану і програми службово-професійного зростання. Це визначає мету вивчення дисципліни.

#### Завдання вивчення дисципліни

В процесі викладання цієї дисципліни студенти повинні: розуміти сутність і місце персонал-технологій в управлінні організацією; знати технології аналізу робіт і розроблення вимог до кандидатів на вакантні посади; вміти складати рекламне оголошення на вакантну посаду, розробляти аутсорсинг-проекти; здійснюється теоретична підготовка студентів із питань:

- формування вимог до кандидатів на вакантні посади;
- технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду;
- сучасні технології формування колективу та розвитку персоналу організації;
- технології роботи рекрутингових агентств;
- сучасні техніки та технології управління персоналом в умовах кризи;
- технології комплексного оцінювання персоналу.

## Структура курсу

| № з/п | Тема  | Результати навчання  | Завдання                        |
|-------|---|--|---------------------------------|
| 1.    | Методологічні основи HR-технологій.   | Знати сучасні концепції управління персоналом: технології управління персоналом, HR-менеджмент. Засвоїти основні принципи технологічної побудови системи управління персоналом.  | Тести, питання, завдання, кейси |
| 2.    | Аналіз робіт в організації.   | Засвоїти та оцінити технології аналізу робіт.  | Тести, питання, завдання, кейси |
| 3.    | Формування вимог до кандидатів на вакантні посади.                              | Засвоїти особливості складання опису роботи та специфікації роботи. Складання посадових інструкцій. Формування профілю посади. Розроблення критеріїв підбору претендентів на вакантні посади.  | Тести, питання, завдання, кейси |
| 4.    | Пошук і залучення кандидатів на вакантні посади.                                | Засвоїти доцільність використання внутрішнього джерела підбору персоналу та звернення до послуг посередників у підборі персоналу на ринку праці. Вивчити структуру і зміст рекламного оголошення про вакантну посаду та способи залучення персоналу за допомогою Інтернет-ресурсів.                                      | Тести, питання, завдання, кейси |
| 5.    | Технології збирання та аналізу інформації про кандидати на вакантну посаду.     | Засвоїти технології збору та аналізу інформації про претендентів на вакантні посади. Вивчення документів та інших письмових джерел. Технологія розроблення стандартних форм. Заповнення претендентами стандартних форм. Технології перевірки інформації, наданої претендентом на вакантну посаду.                        | Тести, питання, завдання, кейси |
| 6.    | Технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду.                | Засвоїти вміння проводити інтерв'ю як метод оцінювання претендентів. Види фактори, які визначають зміст і структуру інтерв'ю. Процедура проведення інтерв'ю.   | Тести, питання, завдання, кейси |
| 7.    | Психологічні та нетрадиційні методи оцінювання претендентів на вакантну посаду. | Засвоїти вміння проводити тестування як метод оцінювання претендентів. Використання графологічної експертизи під час оцінювання претендентів. Використання нетрадиційних методів оцінювання претендентів на вакантні посади: поліграфа („детектора брехні"), алкогольних та наркотичних тестів, фізіогномічного аналізу. | Тести, питання, завдання, кейси |

|     |  |   |                                 |
|-----|--|---|---------------------------------|
| 8.  | Прийняття рішення про заповнення вакансії та укладення трудового договору. | Засвоїти процедури ухвалення остаточного рішення про заповнення вакансії і показників ефективності професійного підбору.  | Тести, питання, завдання, кейси |
| 9.  | Технології роботи рекрутингових агентств.                                  | Засвоїти рекрутмент як особливий вид послуг у підборі персоналу. Інфраструктура ринку рекрутингових послуг. Стратегії роботи рекрутингових агентств: спеціалізація і диверсифікація. Етапи рекрутингу.  | Тести, питання, завдання, кейси |
| 10. | Використання аутсорсингових послуг в управлінні персоналом.                | Знати форми, види та переваги аутсорсингу. Фактори, які впливають на прийняття рішень щодо використання організаціями аутсорсингових послуг. Основні етапи розроблення та реалізації аутсорсинг-проекту. Технології вибору постачальника аутсорсингових послуг.   | Тести, питання, завдання, кейси |
| 11. | Технології у галузі лізингу персоналу.                                     | Знати види лізингових послуг у галузі управління персоналом. Технологія взаємодії лізингодавця та лізингоотримувача щодо задоволення тимчасової потреби у персоналі. Підбір персоналу для лізингу. Документальне оформлення лізингодавцем тристоронніх лізингових відносин з лізингоотримувачем і фахівцем. | Тести, питання, завдання, кейси |
| 12. | Аутстафінг – виведення персоналу зі штату організації.                     | Знати переваги використання організаціями схем виведення персоналу зі свого штату. Основні етапи розроблення та реалізації проектів з виведення персоналу зі штату організації. Технології виведення персоналу із штату організації.  | Тести, питання, завдання, кейси |
| 13. | Сучасні технології формування колективу та розвитку персоналу організації. | Засвоїти сучасні технології побудови команд. Коучинг-технології, їх застосування в розвитку персоналу організації.  | Тести, питання, завдання, кейси |
| 14. | Сучасні техніки та технології управління персоналом в умовах кризи.        | Засвоїти технології виведення персоналу із штату в умовах кризи: дайнсайзинг, реінжиніринг, аутплейсмент. Застосування аутстафінгу, аутсорсингу, лізингу персоналу в умовах кризи   | Тести, питання, завдання, кейси |
| 15. | Технології комплексного оцінювання персоналу.                              | Засвоїти класифікацію методів оцінювання персоналу. Методи збору інформації про працівника. Методи оброблення інформації. Методи шкалування. Технології оцінювання персоналу за досягненням поставлених цілей. Центри оцінки (Assessment Center) як комплексний діагностичний метод оцінювання персоналу.   | Тести, питання, завдання, кейси |

|     |  |   |                                 |
|-----|--|---|---------------------------------|
|     |  | Програми роботи центрів оцінки. Зарубіжний та вітчизняний досвід використання центрів оцінки.   |                                 |
| 16. | Процедури оцінювання персоналу.                  | Засвоїти цілі, завдання і місце оцінювання працівників у системі персонал-технологій. Знати етапи формування змісту оцінювання. Вивчити процедури визначення достовірності сформованих показників. Знати одиниці вимірювання та вагомості показників. | Тести, питання, завдання, кейси |
| 17. | Інформаційні технології в управлінні персоналом. | Знати особливості призначення інформаційних систем в управлінні персоналом. Засвоїти сферу використання автоматизованих систем тестування персоналу.  | Тести, питання, завдання, кейси |

### Літературні джерела

1. Баб'як Г.П. Шляхи вдосконалення технологій відбору персоналу. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*: Науковий журнал. Випуск 22. Тернопіль: Економічна думка, 2017. С. 98-103.
2. Баб'як Г.П., Сич Т.М. Планування ділової кар'єри і професійного навчання на підприємстві. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*: Науковий журнал. Випуск 23. Тернопіль: Економічна думка, 2018. С. 95-99.
3. Halyna Babiak, Iryna Illiash. Personnel selection – basis of technology of it's quality managemant. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*: Науковий журнал. Випуск 23. Тернопіль: Економічна думка, 2018. С. 73-77.
4. Halyna Babiak, Nataliya Kotys. Problems of formation and effective use of enterprise staff. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*: Науковий журнал. Випуск 25. Тернопіль: Економічна думка, 2020. С. 115-122.
5. Баб'як Г.П. та ін. Економічні, соціальні та психологічні аспекти сучасних маркетингових технологій: монографія /В. А. Фалович [та ін.]; за ред. д.е.н., доц. В. А. Фаловича. Тернопіль: ФОП Шпак В. Б., 2019. С.6-20 (231 с.) (Баб'як Г.П. розділ «Відбір персоналу – основа технологій управління якістю персоналу») (колективна монографія).
6. Баб'як Г.П. та ін. Теоретичні та прикладні аспекти розвитку економіки та маркетингу: монографія /В. А. Фалович [та ін.]; за ред. д.е.н., доц. В. А. Фаловича. Тернопіль: ФО-П Шпак В. Б., 2020. С. 6-18 (179 с.) (Баб'як Г.П. розділ «Навчання персоналу як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємств») (колективна монографія).
7. Баб'як Г.П. та ін. Маркетинг 4.0: стратегічні імперативи та сучасні тенденції: монографія /В. А. Фалович; за ред. д.е.н., доц. В. А. Фаловича. Тернопіль: ФО-П Шпак В. Б. 2021. С. 5-28 (351 с.) (Баб'як Г.П. розділ «Використання та оцінка персоналу підприємства в сучасних умовах») (колективна монографія).
8. Баб'як Г.П., Ілляш І.Д. Сучасні технології у сфері рекрутингу персоналу. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. Тернопіль: «Економічна думка» ЗУНУ. 2023. Вип. 28. С. 112-123.
9. Березюк А.М. Менеджмент персоналу організацій [Текст]: навч. посіб. нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського «Харк. авіац. ін-т». Харків: ХАІ. 2015. 121 с.
10. Ведерніков М. Д., Волянська-Савчук Л. В., Клімас В. А., Конопко А. Ю. Розвиток сучасних HR-технологій як ключового елементу у системі управління персоналом. *Збірник наукових праць*

Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. Випуск 56. С. 132-140

11. Vedernikov M., Zelena M., Volianska-Savchuk L., Litinska V. & Boiko J. Management of the social package structure at industrial enterprises on the basis of cluster analysis. TEM Journal. 2020. №9 (1). P. 249-260.
12. Волянська-Савчук Л. В., Царук В. Ю. Використання сучасних комп'ютерних та інформаційних технологій в розвитку корпоративної культури на підприємстві. Бізнес-навігатор: наук.-вироб. журн. 2018. №2 (45). С. 189-196.
13. Гадецька С.В., Головка О.Г., Пономаренко В.О. Удосконалення системи управління персоналом на вітчизняному підприємстві [Текст]. Вісник УБС НБУ. 2012. №3 (15). С. 316-319.
14. Дяків О.П., Островерхов В.М. Управління персоналом: навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 288 с.
15. Кузьмін О.Є. Ризики діяльності персоналу підприємств: особливості управління та економічне оцінювання [Текст]: монографія. Вінниця: Державна картографічна фабрика. 2012. 272 с.
16. Лобза А. В., Юрченко К. А. Сучасні персонал-технології як засіб забезпечення ефективної системи найму та адаптації персоналу: вітчизняний та зарубіжний досвід. Молодий вчений. 2015. №11 (26). Ч. 2. С. 74-80.
17. Менеджмент персоналу [Текст] : навч. посібник /Ю. І. Палеха. 2-ге вид., виправл. К. : Ліра-К, 2012. 336 с.
18. Новікова М. М., Мажник Л. О. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти: монографія. Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. Харків: Вид-во ХНАМГ, 2012. 215 с.
19. Робоча програма, методичні вказівки для проведення практичних занять, організація самостійної роботи і КПІЗ з курсу «Технології управління персоналом» для студентів вищої школи галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки», спеціальності 051 «Економіка», освітньо-професійна програма – магістр «Управління персоналом та економіка праці» /Укладач: Баб'як Г.П. Тернопіль: ТНЕУ, 2017. 51 с.
20. Технології управління персоналом: навч. посіб. /С.О. Цимбалюк. К.: КНЕУ, 2009. 399 с.
21. Технології управління людськими ресурсами навч. посіб. /Л. Є. Довгань, Л. Л. Ведута, Г. А. Мохонько. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 511 с. URL: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/25275>
22. Управління персоналом в умовах економіки знань: монографія /колектив авторів; за заг. ред. д.е.н., проф. Л.К. Семів. К.: УБС НБУ, 2011. 406 с.
23. Федорова, Ю., Мірющенко, М., Івченко, В. Цифрові технології в управлінні персоналом. Адаптивне управління: теорія і практика. Серія Економіка, 2021. 12 (24).[https://doi.org/10.33296/2707-0654-12\(24\)-11](https://doi.org/10.33296/2707-0654-12(24)-11)
24. Шкільняк М.М., Овсянюк-Бердадіна О.Ф., Крисько Ж.Л., Демків І.О. Менеджмент: навчальний посібник. Тернопіль: «Крок», 2017. 351с.
  - електронні видання
25. Вітчизняний інтернет-портал для управлінців, розділ «Персонал» наповнюється статтями та матеріалами для практичного застосування у HR-менеджменті URL: <http://www.management.com.ua/hrm/>
26. Бібліотека проекту «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні» URL: <http://www.ucs-hrm.org.ua/elektronna-biblioteka/>
27. Державна служба статистики України URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
28. Законодавство України URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>
29. Проект «HR-кав'ярня» Львівського клубу менеджерів з персоналу URL: <http://hr-kavjarnia.com.ua/>
30. Спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом - новини, статті, журнал «MeНеджеR по персоналу» URL: <http://www.hrliga.com/>

31. URL: <http://www.facebook.com/rabota.in.ukraine?v=wall>
32. Deloitte Millennial Survey Millennials disappointed in business, unprepared for Industry 4.0 URL: <http://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/aboutdeloitte/articles/about-deloitte.html#2018-global-impact>
33. Global Human Capital Trends 2017. URL: <http://www.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/human-capital/Deloitte-Global-Human-Capital-Trends-2017-3.pdf>
34. Josh Bersin HR Technology Disruptions for 2018 Productivity, Design, and Intelligence Reign URL: <http://www.deloitte.com/insights>
35. Josh Bersin The New Disrupted World of Work: Seven Practices For High-Impact HR October 9, 2017 URL: <http://joshbersin.com/2017/10/the-new-disrupted-world-of-work-seven-practices-for-high-impact-hr/HumanCapitalTrends2018>. URL: <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/humancapital/Deloitte-Global-Human-Capital-Trends-2018-Statistics-by-Ukraine-5.pdf>
36. Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. Models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.). Handbook of Human Intelligence (2nd ed). – 2000. – pp 396-420. New York: Cambridge.
37. The Future of Jobs Report 2018 URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018>

### **Політика оцінювання**

- **Політика щодо дедлайнів і перескладання:** Для виконання індивідуальних завдань і проведення контрольних заходів встановлюються конкретні терміни. Перескладання модулів відбувається з дозволу дирекції факультету (інституту) за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).
- **Політика щодо академічної доброчесності:** Використання друкованих і електронних джерел інформації під час контрольних заходів та екзаменів заборонено.
- **Політика щодо відвідування:** За об'єктивних причин (наприклад, карантин, воєнний стан, хвороба, закордонне стажування) навчання може відбуватись в онлайн формі за погодженням із керівником курсу.

### **Оцінювання**

Остаточна оцінка за курс розраховується таким чином:

| Модуль 1   |  | Модуль 2  | Модуль 3   |
|--|--|---|--|
| 40%  | 40%  | 5%  | 15%  |
| Поточне опитування   | Модульний контроль   | Тренінги  | Самостійна робота  |
| Оцінка за поточне оцінювання визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих протягом занять (Теми 1-17)<br>Оцінювання за 100-бальною шкалою | Модульна контрольна робота. Проводиться з 1-17 теми і включає 2 теоретичних питання по 30 балів. Практичне завдання 40 балів. Оцінювання за 100-бальною шкалою | Визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих під час тренінгу.<br>Оцінювання за 100-бальною шкалою | Визначається як сума всіх оцінок за виконані завдання.<br>Завдання 1 (теоретичний блок) – 30 балів<br>Завдання 2.1 (теоретико-прикладний блок) – 30 балів<br>Завдання 2.2 (теоретико-прикладний блок) – 40 балів<br>Оцінювання за 100-бальною шкалою |

Шкала оцінювання студентів:

| ECTS | Бали   | Зміст  |
|------|--------|--|
| A    | 90-100 | відмінно                                       |
| B    | 85-89  | добре  |
| C    | 75-84  | добре  |
| D    | 65-74  | задовільно                                     |
| E    | 60-64  | достатньо                                      |
| FX   | 35-59  | незадовільно з можливістю повторного складання |
| F    | 1-34   | незадовільно з обов'язковим повторним курсом   |