



## Силабус курсу

Технології управління персоналом

Ступінь вищої освіти – магістр

Спеціальності:

073 «Менеджмент»

ОПП «Управління персоналом»

Рік навчання: 1 Семестр: 1

Кількість кредитів: 5 Мова викладання: українська

### Керівник курсу



к.е.н., доц. Дяків Ольга Петрівна 0661717902

Контактна інформація [dyakiv2020@gmail.com](mailto:dyakiv2020@gmail.com),

### Опис дисципліни

Технології управління персоналом включають формування теоретичних знань та практичних навичок самостійно вирішувати прикладні питання в царині роботи з персоналом, а саме: аналізувати структуру персоналу за основними класифікаційними ознаками; формувати стратегію та кадрову політику організації; розробляти корпоративні норми та правила поведінки працівників, інклюзивну корпоративну культуру; застосовувати законодавчі акти та методичні документи, норми і положення під час розв'язання прикладних завдань у роботі персоналом; вести і систематизувати кадрову документацію за різними класифікаційними ознаками і групами аналізувати чисельність, структуру та показники руху персоналу; використовувати різні технології професійного підбору кандидатів, оцінювати їх ефективність; аналізувати та визначати організаційні технології професійного навчання працівників, виявляти талановитих працівників, їх здатність до саморозвитку; проводити оцінку особистих якостей та результатів праці персоналу; проектувати заходи з посилення нематеріального мотивування трудової діяльності; оцінювати соціально-економічну ефективність технологій управління персоналом.

**Мета дисципліни "Технології управління персоналом"** — ознайомити здобувачів з основними завданнями і змістом технологій управління персоналом, літературою з питань теорії і практики кадрової роботи в організаціях, а також допомогти їм у самостійній роботі з вивчення проблем технологій формування колективу, пошуку та найму працівників, підготовки, розвитку персоналу підприємства, концепції розвитку талантів, оцінки ефективності технологій управління персоналом з врахуванням інклюзивності тощо.

**Дисципліна «Технології управління персоналом» спрямована** формування у здобувачів стійких знань з теорії технологій управління персоналом та набуття здобувачами навичок та вмінь самостійно вирішувати практичні питання роботи з персоналом. Дисципліна орієнтує здобувачів професійно аналізувати діючі технології кадрового забезпечення організації і розробляти заходи щодо їх удосконалення.

### Структура курсу «Технології управління персоналом»

Години (лек. / практ.)	Тема	Результати навчання	Завдання
2/ 1	Тема 1. Теоретичні аспекти технологій управління персоналом	сформувати чітке уявлення про персонал організації як стратегічний ресурс компанії; технології управління персоналом; методи управління персоналом	Кросворд, творчі завдання
2/ 1	Тема 2. Технології формування кадрової стратегії організації	оцінювати повноту і якість стратегії кадрової політики та її складових; оволодіти навичками формування кадрової політики організації; досягти усвідомлення впливу чинників на формування стратегії кадрової політики.	Тести, питання
2 / 1	Тема 3 .Технології формування корпоративної культури в організації	визначати завдання корпоративної культури організації; оцінювати рівень розвитку корпоративної культури; розробляти корпоративні та етичні кодекси організації; практика формування інклюзивної корпоративної культури; розробляти ефективну корпоративну культуру	Задачі кейси
2 / 1	Тема 4. Технології ресурсного та інформаційного забезпечення управління персоналом	застосовувати законодавчі акти та методичні документи, норми і положення під час розв'язання завдань з управління персоналом; встановлювати комунікаційні зв'язки між працівниками, підрозділами, організаціями з метою прийняття ефективних рішень; використання програмного забезпечення та технологій з метою покращення бізнес-процесів	Кейси

2/ 1	Тема 5. Соціально-психологічні аспекти діяльності менеджера	проводити психологічні та соціально-психологічні дослідження проблем розвитку особистості керівника в організації	Кейси оцінка психологічного клімату
2 / 1	Тема 6. Технології кадрового документування в організації	вести і систематизувати кадрову документацію за різними класифікаційними ознаками і групами; цифровізація кадрового діловодства; електронний документообіг	Кейси
2/1	Тема 7 . Технології планування та прогнозування роботи з персоналом	складати прогнози щодо кадрового планування та соціального розвитку організації. планувати заходи з соціального розвитку організації ; визначати напрями маркетингу в управлінні персоналом;	Кейси, задачі
4/ 1	Тема 8. Технології професійного добору та адаптації працівників	використовувати різні методи професійного підбору кандидатів, оцінювати їх ефективність; впроваджувати програми адаптації працівників	Кейси, творчі завдання
2/ 1	Тема 9 Технології переміщення та аутплейсмент персоналу	досліджувати мотиви і причини руху працівників; вивчати й усувати причини плинності персоналу; розраховувати показники руху персоналу в організації	Тести, питання, задачі
2 / 1	Тема 10. Технології розвитку працівників	планувати трудову кар'єру працівників організації; аналізувати та визначати організаційні форми і методи професійного навчання працівників; розробляти інклюзивні програми навчання працівників	Тести, творчі завдання
2 / 1	Тема 11. Технології мотивації та стимулювання в управлінні персоналом	формувати конкурентоспроможний компенсаційний пакет для різних категорій персоналу; проектувати заходи з посилення матеріальної та нематеріального мотивування трудової діяльності персоналу, який розуміє своє місце у досягненні стратегічної мети організації	Тести, ситуаційні задачі

2/ 1	Тема 12. Технології оцінювання в управлінні персоналом	визначати потребу організації в проведенні оцінювання працівників; розробляти критерії оцінки особистих якостей та результатів праці персоналу.	Тести, ситуаційні задачі
2/ 1	Тема 13. Технології управління талантами	досліджувати ключові стратегії розвитку талантів; володіти методами та концепцією розвитку талантів в організації	Кейси, ситуаційні задачі
2/ 1	Тема 14. Сучасні технології формування колективу	володіти стратегією формування команди; визначати ефективність роботи команди	Тести, ситуаційні задачі
2/	Тема 15. Ефективність технологій управління персоналом	знати методичні підходи до оцінювання ефективності бізнес-процесів управління персоналом, а саме підбору, адаптації, мотивації, розвитку працівників	Тести, ситуаційні задачі

### Літературні джерела

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с.
2. Брич В., Дяків О., Шушпанов Д. та ін. Менеджмент персоналу: підруч. за заг. ред. проф. В. Брича. Тернопіль : ЗУНУ, 2023. 640 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/49018>
3. Волянская-Савчук Л. В., Мацишина М. В. Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах. *Економіка і організація управління*. 2019. № 1 (33). С. 33–42. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2019.1.4>
4. Гавриш О.А. Технології управління персоналом: монографія/ О.А.Гавриш, Л.Є.Довгань, І.М.Крейдич,,Н.В.Семенченко. Київ : НТУУ « КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. URL: [http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/19480/1/tekhnohohii\\_upravlinnia\\_personalom.pdf](http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/19480/1/tekhnohohii_upravlinnia_personalom.pdf)
5. Дяків О.П., Островерхов В.М. Управління персоналом:нав.метод.посіб. Тернопіль 2018. 288 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/33638>
6. Дяків О.П. Основні складові формування корпоративної культури в організації . Міжнародна науково-практична конференція "Соціально-трудові відносини: теорія та практика" 22 вересня 2010 року Формування ринкової економіки: зб.наук.праць. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. К.:КНЕУ, 2010. т.3 с. 94-100
7. Дяків О.П. Структура лідерських компетенцій менеджера .Міжнародна науково-практична конференція «Управління персоналом у ХХІ столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці». *Науковий вісник ПУЕІТ №6 (62)* Полтава: ПУЕТ, 2015. – 48-55.
8. Дяків О. .Корпоративна соціальна відповідальність в стратегії управління персоналом .Сучасні тенденції розвитку економічних систем: моногр./ за заг.ред. В. І. Гринчуцького. Тернопіль: ТНЕУ, 2015 с. 223-234
9. Дяків О.П. Система внутрішньої соціальної відповідальності організації / О. Дяків, Н. Демчук Матеріали доповідей міжнародної науково-практичної конференції Актуальні соціально-економічні

проблеми держави і регіонів: антикризова стратегія і сталий розвиток. *Економіка і організація управління*" вип.№3 (23) .Вінниця, 2016. с.164-171

10. Дороніна О.А., Лабунський В.Б. Управління оплатою праці на промисловому підприємстві як засіб зниження конфліктогенності соціально-трудова відносин. *Економіка і організація управління*. 2022. № 3(47). С.126-134.

11. Дороніна О.А., Польгуль Д.С. Огляд сучасних моделей матеріальної мотивації персоналу у зарубіжних країнах. *Економіка і організація управління*. 2021. № 1(41). С.183-190.

12. Дороніна О.А. Кадрова політика як активний інструмент управління економічною безпекою в умовах воєнного стану. *Актуальні проблеми економіки*. № 8 (254), 2022. С 70-80.

13. Дяків О. Коучинг у системі розвитку компетенцій HR-менеджера. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України* [наук. журнал]. Випуск 22. Тернопіль: Економічна думка. 2017. с. 67-71

14. Дяків О.П. Управління талантами в економіці знань / О. Дяків //Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку . Київ : КНЕУ, 2017. С. 139–141.

15. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононець Н.В. Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи студентів. Полтава : ПУЕТ, 2018. 241 с

16. Петрова И.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами. Навч. посіб. К.: КНЕУ, 2013. 466 с.

17. Технології управління людськими ресурсами навч. посіб. / Л. Є. Довгань, Л. Л. Ведута, Г. А. Мохонько .Київ : КПП ім. Ігоря Сікорського, 2018.511с. URL:<https://ela.kpi.ua/handle/123456789/25275>

18. Управління персоналом: підручник / [В.М. Данюк. А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.]; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка..К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. 666с. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/11437>

19. Шкробот М.В. Технології управління персоналом:нав.метод.посіб. Київ.2022. 194 с. URL: [https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/49846/1/Suchasni\\_2022.pdf](https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/49846/1/Suchasni_2022.pdf)

#### Додаткові літературні джерела

20. Шушпанов П.Г. Психологія управління персоналом: навч.посібник /П. Шушпанов.- Тернопіль: Вектор, 2013.196 с.

21. Dyakiv O.. Modern trends of corporate social responsibility/ O.Dyakiv, N.Demchuk // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України //Зб. наукових праць - Випуск 21, Тернопіль: Економічна думка, 2016. с. 67-71

22. Dyakiv O. Employer's social responsibility for staff development. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика* : зб. наук. пр. голова редкол.А. М. Колот .2018. № 1(15) с. 322-329

23. Olha Dyakiv Socially responsible interaction of a business-organization with an internal stakeholder // *Social and labour relations: theory and practice* Volume 8, 2018 , Issue #2, pp. 69-74

24. 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>

25. 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>.

26. Stahl, G. et al. Six Principles of Effective Global Talent Management. URL: <https://sloanreview.mit.edu/wp-content/uploads/2011/12/01b770190b.pdf>

27. Talent Management Essentials Set. URL: <https://www.wiley.com/enus/Talent+Management+Essentials+Set-p-9781444319538>

## Політика оцінювання

- **Політика щодо дедлайнів та перескладання:** Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку. Перескладання модулів відбувається із дозволу деканату за наявності поважних причин.
- **Політика щодо академічної доброчесності:** Списування під час контрольних робіт та екзаменів заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів). Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише під час он-лайн тестування.
- **Політика щодо відвідування:** Відвідування занять є обов'язковим. За об'єктивних причин навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням із керівником курсу.

### Оцінювання

Остаточна оцінка за курс розраховується наступним чином:

Підсумковий бал (за 100-бальною шкалою) з дисципліни «Технології управління персоналом» визначається як середньозважена величина, залежно від питомої ваги кожної складової залікового кредиту:

Модуль 1		Модуль 2	Модуль 3	Модуль 4
20%	20%	5%	15%	40%
Поточне оцінювання	Модульний контроль	Тренінги	Самостійна робота	Екзамен
Оцінка за поточне оцінювання визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих протягом занять. Оцінювання за 100-бальною шкалою	Модульний контроль включає 20 тестів по 2 бали = 40 балів; два практичні завдання 60 балів (2 по 30 балів)	Визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих за виконання 3 завдань. Оцінювання за 100-бальною шкалою	Визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих за виконання 2 завдань. Оцінювання за 100-бальною шкалою	Одне теоретичне питання - 20 балів; тести 20 тестів по 2 бали = 40 балів; практичне завдання 40 балів

### Шкала оцінювання:

За шкалою ЗУНУ	За національною шкалою	За шкалою ECTS
90–100	відмінно	<b>A</b> (відмінно)
85-89	добре	<b>B</b> (дуже добре)
75–84		<b>C</b> (добре)
65–74	задовільно	<b>D</b> (задовільно)
60-64		<b>E</b> (достатньо)
35–59	незадовільно	<b>FX</b> (незадовільно з можливістю повторного складання)
1–34		<b>F</b> (незадовільно з обов'язковим повторним курсом)

