



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
Обсяг та ознаки дисципліни	Вибіркова дисципліна Форма контролю: залік 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) Мова викладання: українська / англійська Рік викладання - 2022
Консультації	Консультації проводяться відповідно до графіку, розміщеному в інформаційному ресурсі http://moodle.kntu.kr.ua/ http://moodle.kntu.kr.ua/course/view.php?id=1397 ; 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: «Економічна теорія», «Економіка праці та соціально-трудові відносини», «Менеджмент», «Управління персоналом»

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

знати:

– технології аналізу робіт і розроблення вимог до кандидатів на вакантні посади;

– сучасні digital-технології пошуку й залучення кандидатів на вакантні посади;

– технології використання психологічних методів оцінювання кандидатів на вакантні посади: лінгвістичного аналізу мови, тестування, графологічної експертизи;

– види аутсорсингових послуг в управлінні персоналом;

– основні етапи розроблення й реалізації аутсорсинг-проєкту;

– стратегії та технології роботи рекрутингових агенцій;

– доцільність та обмеженість впровадження штучного інтелекту, комунікаційних «чат-ботів»; технологій гейміфікації у сфері HR-менеджменту;

– технології розроблення проєкту виведення персоналу зі штату;

– показники і методи оцінювання ефективності технологій управління персоналом.

вміти:

- застосовувати набуті теоретичні знання для розв'язання практичних завдань щодо вибору ефективних технологій управління персоналом;
- усвідомлювати сучасні трансформації в системі HR-менеджменту та обґрунтовувати вплив основних факторів;
- ідентифікувати джерела та розуміти методологію визначення і методи отримання соціально-економічних показників технологічної зрілості організації;
- обґрунтувати економічну доцільність використання відповідних digital-технологій;
- демонструвати базові навички креативного мислення у дослідженнях питань побудови організаційної структури системи управління персоналом.

набути соціальних навичок:

- зберігати моральні, культурні, наукові цінності та примножувати досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку системи управління персоналом, її місця у загальній системі економічних знань;
- навички міжособистісної взаємодії;
- здатність до адаптації та дій в новій ситуації;
- здатність бути критичним і самокритичним;
- здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

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 загально визнаних 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:			Години
	лекції	Практичні заняття	Самостійну роботу	всього
1	2	3	4	6
Тема 1. Поняття категорії «Технологія управління персоналом». Види технологій управління персоналом.	2	-	4	6
Тема 2. Технологічна зрілість підприємства як інструмент вибору ефективної технології управління персоналом	4	2	6	12
Тема 3. Технології дослідження людських ресурсів на підприємстві	4	2	6	12
Тема 4. ABC-технологія в системі управління персоналом	2	-	6	8
Тема 5. Побудова організаційної структури системи управління персоналом на підприємства (ОС СУП)	2	2	6	10
Тема 6. Технологія впровадження функціонально-вартісного аналізу в практику діяльності кадрової служби підприємства	4	2	6	12
Тема 7. Технологія управління поведінкою персоналу	2	2	4	8
Тема 8. Технологія оцінки персоналу	4	2	6	12
Тема 9. Технологія управління кадровою безпекою на підприємстві	4	2	6	12
Тема 10. Технологія управління професійним розвитком працівників	2	2	6	10
Тема 11. Технологія управління залученістю персоналу	4	2	6	12
Тема 12. Ефективність технологій управління персоналом на підприємстві	2	-	4	6
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.

Рейтинг студента із засвоєння дисципліни визначається за 100 бальною шкалою, у тому числі: перший рубіжний контроль - 50 балів, другий рубіжний контроль - 50 балів.

Семестровий залік полягає в оцінці рівня засвоєння здобувачем вищої освіти навчального матеріалу на лекційних та практичних заняттях, виконання індивідуальних завдань за стобальною та дворівневою («зараховано», «не зараховано»), а також шкалою ЄКТС результатів навчання.

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-autstafingu-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-трудова відносина: 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](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/ifrctr_2020_43_65

22. Cisco HR – хакатон: переосмысление 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.