

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВІННИЦЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ
Кафедра менеджменту та адміністрування
СИЛАБУС**

**HR-МЕНЕДЖМЕНТ/
HR-MANAGEMENT**

| Інформація про викладача | |
|--|--|
| Викладач | Іванченко Галина Валеріївна |
| Науковий ступінь | кандидат економічних наук |
| Вчене звання | доцент |
| Посада | доцент кафедри менеджменту та адміністрування |
| Адреса кафедри | вул. Хмельницьке шосе, 25 |
| Контактний телефон | 55-04-37 |
| E-mail: | kma_vtei@ukr.net |
| Електронна сторінка курсу в системі дистанційного навчання | http://sun.vtei.com.ua |
| Консультації | Понеділок 14.00 (ауд.401, к.4) |
| Інформація про дисципліну | |
| Освітній ступінь | - |
| Галузь знань | Для всіх галузей знань |
| Спеціальність | Для всіх спеціальностей |
| Освітня програма | - |
| Навчальний рік | 2022-2023 |
| Семестр | - |
| Факультет | - |
| Курс | - |
| Групи | - |
| Анотація курсу | <p>Мета викладання дисципліни «HR-менеджмент» є формування комплексу теоретичних знань і практичних навичок щодо розробки та здійснення кадрової політики в сучасних організаціях, добору та розміщення персоналу, оцінювання та розвитку працівників, а також забезпечення цілеспрямованого використання персоналу організацій.</p> <p>Основні завдання дисципліни:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формування у студентів стійких знань з теорії менеджменту персоналу; - набуття студентами навичок та вмінь самостійно вирішувати практичні питання менеджменту персоналу. <p>Управління персоналом є необхідним компонентом управлінського, економічного, інженерно-технічного та інших напрямів вищої освіти. Воно необхідне не майбутнім керівникам, безпосередньо зайнятим управлінням людьми, але в більшій чи меншій мірі і всім сучасним фахівцям оскільки забезпечує їх соціальну компетентність. Разом з цим, вивчення управління персоналом забезпечує формування не тільки соціальної, але багато в чому методичної та тимчасової компетентності працівників усіх рівнів, і в першу чергу керівників. У сучасному виробництві цінність цих якостей для ефективної діяльності неухильно підвищується.</p> |
| Мова викладання | українська |

Місце дисципліни в освітній програмі

| | |
|--|--|
| Освітня програма (ОП) | - |
| Перелік загальних компетентностей (ЗК) | Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями. Здатність до проведення досліджень на відповідному рівні. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації. Здатність генерувати нові ідеї (креативність). |
| Спеціальні компетентності спеціальності (СК) | Здатність аналізувати результати діяльності персоналу організації, зіставляти їх з факторами впливу зовнішнього та внутрішнього середовища. Здатність визначати перспективи розвитку персоналу організації. Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань. Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління. Здатність аналізувати й структурувати проблеми в сфері управління персоналом організації, формувати обґрунтовані рішення. Здатність формувати та демонструвати лідерські якості |
| Перелік програмних результатів навчання (ПРН) | Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації. Демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним. Виконувати дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера. |
| Пререквізити дисципліни (що треба знати, з чим ознайомитися студенту перед вивченням дисципліни) | базові знання з менеджменту. |

Тематичний план та оцінювання результатів навчання

| Назва теми | Кількість годин | | | | Форми контролю |
|---|-----------------------|--------|-------------------|-----|----------------|
| | Усього годин/кредитів | з них | | | |
| | | лекції | практичні заняття | СРС | |
| Тема 1. Теоретичні засади управління персоналом. Персонал організації та його структура | 6 | 2 | 2 | 2 | УО, ІЗ |
| Тема 2. Кадрова політика організації | 8 | 2 | 2 | 4 | УО, Е |
| Тема 3. Корпоративна культура в системі управління персоналом | 8 | 2 | 2 | 4 | ПО, ІЗ |
| Тема 4. Ресурсне забезпечення управління персоналом | 8 | 2 | 2 | 4 | ПО, ІЗ |
| Тема 5. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом | 8 | 2 | 2 | 4 | УО, ІЗ |
| Тема 6. Кадрова служба в системі управління персоналом | 10 | 2 | 2 | 6 | УО, ІЗ |
| Тема 7. Кадрове діловодство в системі управління персоналом | 10 | 2 | 2 | 6 | Т, ІЗ |
| Тема 8. Планування в управлінні персоналом | 10 | 2 | 2 | 6 | УО, ІЗ |
| Тема 9. Формування персоналу організації | 10 | 2 | 2 | 6 | УО, ІЗ |
| Тема 10. Управління процесами руху | 10 | 2 | 2 | 6 | ПО, ІЗ |

| | | | | | |
|--|--------------|-----------|-----------|------------|--------|
| персоналу | | | | | |
| Тема 11. Розвиток персоналу організації | 14 | 2 | 2 | 6 | ПО, ІЗ |
| Тема 12. Мотивація і стимулювання персоналу | 14 | 2 | 2 | 6 | ПО, ІЗ |
| Тема 13. Оцінювання персоналу | 14 | 2 | 2 | 6 | Т, ІЗ |
| Тема 14. Регулювання трудової діяльності персоналу | 10 | 2 | 2 | 6 | УО, Е |
| Тема 15. Соціальне партнерство в організації | 10 | 2 | 2 | 6 | ПО, ІЗ |
| Тема 16. Управління робочим часом працівників | 10 | 2 | 2 | 6 | УО, Е |
| Тема 17. Ефективність управління персоналом | 10 | 2 | 2 | 6 | ПО, ІЗ |
| Разом за семестр | 180/6 | 34 | 34 | 112 | |
| Підсумковий контроль – екзамен | | | | | |

| | |
|---|--|
| Поточний контроль / критерії оцінювання | <p>За практичне заняття – 4 бали (17 занять*4 бали = 68 балів);</p> <p>самостійна робота студента – 32 бали (підготовка наукових статей, наукових публікацій та участь з доповідями у студентських конференціях і семінарах – 20 балів; виконання індивідуального завдання з використанням цифрових технологій – 12 балів).</p> <p>На практичному занятті оцінюються: відповіді здобувачів; участь у дискусіях; розв'язування задач/ситуацій; письмові відповіді; доповіді на визначену тематику.</p> <p>Форми контролю: ПО - письмове опитування; УО - усне опитування; ІЗ – індивідуальне завдання; Т – тестування, СУН- використання системи управління навчанням Moodle.</p> <p>Поточний контроль здійснюється відповідно до Положення про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у ВТЕІ КНТЕУ.</p> |
|---|--|

Основні літературні та інформаційні джерела

1. Татомир І. Особливості використання освітніх онлайн-платформ для корпоративного рекрутування талантів. *Україна: аспекти праці*. 2018. № 1. С. 10–15.
2. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом: навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 288 с.
3. Кулакова С. Ю., Копейкіна В. В., Зотова О. М. Управління процесом рекрутингу на підприємствах в сучасних умовах. *Ефективна економіка*. 2018. № 1. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/1_2018/47.pdf.
4. Миколайчук І. П. Управління персоналом : опорний конспект лекцій. Київ : КНТЕУ, 2015. 132 с.
5. Криворучко О. М. Водолажська Т.О. Управління персоналом підприємства: навчальний посібник. Харків: ХНАДУ, 2016. 200 с.

Політика дисципліни

| | |
|---------------------------------|--|
| Організація навчання | <p>Положення про організацію освітнього процесу здобувачів вищої освіти у ВТЕІ КНТЕУ.</p> <p>Відвідування практичних занять обов'язкове. Через поважні причини навчання може відбуватись в онлайн формі за погодженням із керівником курсу. Самостійна робота студента має бути виконана до передостаннього практичного заняття. Позааудиторна робота базується на використанні дистанційного курсу СУН Moodle, телеграм-каналу дисципліни, освітніх веб-платформ.</p> |
| Відпрацювання пропусків занять | <p>За об'єктивних причин (наприклад, міжнародне стажування, участь в проекті, хвороба) навчання може відбуватись в онлайн формі за погодженням із керівником курсу та деканатом.</p> |
| Допуск до підсумкового контролю | <p>Підсумковим контролем є письмовий екзамен. Здобувачі, які протягом семестру набрали 35 балів, допускаються до складання екзамену. Максимальна кількість балів, яку може отримати студент - 100 балів.</p> |

| | |
|-----------------------------------|--|
| | <p>У разі, якщо здобувач вищої освіти бажає поліпшити свою оцінку, або не набрав 75 балів, він складає екзамен з усієї програми навчальної дисципліни у вигляді письмового опитування знань згідно завдань встановленого зразка.</p> <p>Результат виконання екзаменаційних завдань оцінюється з урахуванням результатів у співвідношенні 80:20, де 80 – максимальна оцінка за виконання екзаменаційного завдання, 20 – результат поточної успішності відповідно до шкали переводу поточної роботи для врахування її при підсумковій оцінці</p> |
| Академічна доброчесність | <p>Дотримуватися академічної доброчесності. http://www.vtei.com.ua/doc/2019/ud/pol/pol_akad_dobr.pdf</p> |
| Інші складові політики дисципліни | <p>Вивчення навчальної дисципліни «HR-менеджмент» потребує: підготовки до практичних занять; опрацювання рекомендованої літератури. Здобувач вищої освіти повинен дотримувати академічної етики та графіка навчального процесу.</p> |

Затверджено на засіданні кафедри менеджменту та адміністрування протокол № 26 від 19.11.2021 р.

Науково-педагогічний працівник



Галина ІВАНЧЕНКО

Завідувач кафедри



Наталя МАХНАЧОВА