

СИЛАБУС ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ



Технології управління персоналом та рекрутинг

спеціальність	242 «Туризм»	обов'язковість дисципліни	Обов'язкова
освітня програма	Туризм	факультет	Менеджменту, адміністрування та права
освітній рівень	Перший (бакалаврський)	кафедра	Менеджменту, бізнесу і адміністрування

ВИКЛАДАЧ

ГРІДІН Олександр Володимирович



Вища освіта – спеціальність «Менеджмент організацій».

Науковий ступень – кандидат економічних наук

Вчене звання – доцент

Досвід роботи – 15 років

Показники професійної активності з тематики курсу:

- автор п'яти публікацій у періодичних наукових виданнях, що включені до переліку фахових видань України, до наукометричних баз, зокрема Scopus, Web of Science Core Collection;
- керівництво студентом, який зайняв призове місце на I етапі Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт;
- захистив дисертацію на здобуття наукового ступеня;
- брав участь в атестації наукових кадрів в якості офіційного опонента;
- автор апробаційних публікацій з тематики курсу;
- член Харківської обласної громадської організації «Науковий центр дидактики менеджмент-освіти».

телефон	0993101066	електронна пошта	aleksandr.gridin2015@btu.kharkiv.ua	дистанційна підтримка	Moodle
---------	------------	------------------	--	-----------------------	--------

До викладання дисципліни долучені:

ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНЮ КОМПОНЕНТУ (ДИСЦИПЛІНУ)

Мета	формування у здобувачів вищої освіти системи теоретичних і прикладних знань у галузі використання сучасних персонал-технологій у практиці управління організаціями; формування у здобувачів вищої освіти сучасних знань і компетенцій щодо добору кандидатів на вакантні посади та робочі місця, надання рекрутингових послуг, розроблення аутсорсинг-проектів, а також залучення фахівців з використанням лізингу та аутстафінгу.
Формат	лекції, практичні заняття, самостійна робота, індивідуальні завдання, реферати, тестові завдання
Деталізація результатів навчання і форм їх контролю	<ul style="list-style-type: none"> • здатність складати рекламне оголошення про вакантну посаду / індивідуальні та групові завдання; • здатність перевіряти достовірність інформації, наданої кандидатом на вакантну посаду, для гарантування кадрової безпеки

	<p>організації / індивідуальні та групові завдання;</p> <ul style="list-style-type: none"> • здатність проводити лінгвістичний аналіз мови претендента на вакантну посаду під час проведення інтерв'ю / індивідуальні та групові завдання; • здатність формувати пакети тестових завдань залежно від вимог до кандидата на вакантну посаду / індивідуальні та групові завдання; • здатність розробляти аутсорсинг-проекти / індивідуальні та групові завдання; • здатність визначати економічну доцільність делегування зовнішнім організаціям повноважень щодо виконання окремих функцій управління персоналом / індивідуальні та групові завдання; • здатність складати замовлення на пошук кандидатів на вакантну посаду для рекрутингової агенції / індивідуальні та групові завдання; • здатність здійснювати стандартний і прямий пошук кандидатів на вакантні посади / індивідуальні та групові завдання; • здатність оформляти договірні відносини між сторонами лізингової угоди: лізингодавцем, лізингоотримувачем і найманим працівником / індивідуальні та групові завдання; • здатність розробляти проекти виведення персоналу зі штату організації / індивідуальні та групові завдання; • здатність розробляти програми роботи центрів оцінювання / індивідуальні та групові завдання; • здатність визначати доцільність використання різних інформаційних технологій в управлінні персоналом / індивідуальні та групові завдання; • здатність оцінювати й аналізувати ефективність технологій управління персоналом / індивідуальні та групові завдання.
Обсяг і форми контролю	4 кредити ECTS (120 годин): 30 годин лекції, 30 годин практичні та семінарські заняття; модульний контроль (2 модулі); підсумковий контроль – залік.
Вимоги викладача	вчасне виконання завдань, активність, командна робота
Умови зарахування	відповідно до навчального плану

ВІДПОВІДНІСТЬ СТАНДАРТУ ОСВІТИ І ОСВІТНІЙ ПРОГРАМІ

Компетенції	<p>ЗК 12. Навички міжособистісної взаємодії. ЗК 13. Здатність планувати та управляти часом. ЗК 14. Здатність працювати в команді та автономно. ФК 02. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.</p>	Програмні результати навчання	<p>ПРН 17. Управляти своїм навчанням з метою самореалізації в професійній туристичній сфері. ПРН 19. Аргументовано відстоювати свої погляди у розв'язанні професійних завдань. ПРН 21. Приймати обґрунтовані рішення та нести відповідальність за результати своєї професійної діяльності. ПРН 22. Професійно виконувати завдання в невизначених та екстремальних ситуаціях.</p>
--------------------	---	--------------------------------------	---

СТРУКТУРА ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ (ДИСЦИПЛІНИ)

Модуль 1.

Лекція 1.	Управління персоналом у системі менеджменту організацій	ЛПЗ 1	Методи вивчення особистості	Самостійна робота	Основні складові системи управління персоналом в організації. Технології управління та технології управління персоналом. Сутність, етапи та суб'єкти підбору персоналу. Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду. Пошук та залучення кандидатів на вакантну посаду. Поняття та етапи відбору персоналу. Технології збору та аналізу інформації про кандидатів на вакантну
Лекція 2.	Кадрова політика і стратегія управління персоналом. Кадрове планування в організаціях	ЛПЗ 2	Визначення потреби в кадрах		
Лекція 3.	Методологічні засади сучасних технологій управління персоналом	ЛПЗ 3-4	Підбір на посаду		
Лекція 4.	Аналіз робіт в організації та формування вимог до кандидатів на вакантну посаду				

Лекція 5.	Пошук і залучення кандидатів на вакантну посаду	ЛПЗ 5	Оцінка соціально-психологічного клімату колективу	посаду. Технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду. Процедура ухвалення остаточного рішення про заповнення вакансії. Укладання трудового договору: обов'язкові та додаткові умови. Установлення строку випробування для нового працівника. Відмова кандидату у прийнятті на роботу. Процедура введення працівника в посаду. Адаптація працівника.
Лекція 6.	Технології збору та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду	ЛПЗ 6	Соціально-психологічний портрет керівника	
Лекція 7.	Технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду	ЛПЗ 7	Оцінка керівників і спеціалістів	
Лекція 8.	Психологічні та нетрадиційні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду	ЛПЗ 8-9	Документаційне забезпечення управління кадрами	
Лекція 9.	Ухвалення рішення про заповнення вакансії та укладання трудового договору			

Модуль 2.

Лекція 10.	Рекрутинг в управлінні персоналом. Оцінка ефективності рекрутингу персоналу	ЛПЗ 10	Обґрунтування необхідності введення на підприємстві посади рекрутера	Самостійна робота	Стратегії та технології роботи рекрутингових агенцій. Передумови використання організаціями аутсорсингових послуг. Розроблення та реалізація аутсорсинг-проекту. Поняття лізингу персоналу та передумови його використання організаціями. Технологія взаємодії лізингодавця та лізингоотримувача. Документальне оформлення лізингових відносин. Аутстафінг як технологія виведення персоналу зі штату організації. Суть та види оцінювання персоналу організації. Критерії та методи оцінювання персоналу. Атестація працівників організації. Сучасні технології оцінки діяльності працівників організації. Суть професійного розвитку і професійного навчання працівників. Управління діловою кар'єрою працівників. Формування і розвиток кадрового резерву. Сучасні технології професійного розвитку персоналу організації. Сутність та зміст компетентнісного підходу в управлінні людськими ресурсами організації. Сучасні підходи до формування та використання моделей компетенцій в управлінні людськими ресурсами. Сутність і призначення інформаційних систем управління персоналом. Автоматизовані системи оцінювання працівників. Ефективність автоматизації системи та функцій управління персоналом.
Лекція 11.	Використання аутсорсингових послуг в управлінні персоналом	ЛПЗ 11	Оцінка ефективності передавання рекрутинговому агентству на аутсорсинг функцій з добору персоналу		
Лекція 12.	Технології у галузі лізингу персоналу	ЛПЗ 12	Визначення витрат та обґрунтування економічної доцільності залучення персоналу на умовах лізингу		
Лекція 13.	Управління проектами з виведення персоналу зі штату підприємства	ЛПЗ 13	Визначення витрат та обґрунтування економічної доцільності використання аутстафінгової технології		
Лекція 14.	Загальні підходи, методи та процедура оцінювання працівників	ЛПЗ 14	Оцінка комунікативних умінь працівника		
			Самооцінка контролю у спілкуванні		
Лекція 15.	Інформаційні технології в управлінні персоналом	ЛПЗ 15	Оцінка схильності особистості до конфліктної поведінки		
			Діагностика соціально-психологічної адаптації працівника		

ОСНОВНА ЛІТЕРАТУРА ТА МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. К. : Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
2. Балановська Т.І., Михайліченко М.В., Троян А.В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ : ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466 с.
3. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. Л.-Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
4. 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. 666 с.
5. Цимбалує С.О. Рекрутинг персоналу: підручник. Київ : КНЕУ, 2019. 355 с.
6. Цимбалує С.О. Технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2009. 399 с.
7. HR-менеджмент: конспект лекцій [Електронний ресурс]: навчальний посібник для студентів спеціальності 073 «Менеджмент / уклад.: М.В. Шкробот, Л.Л. Ведуга; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 270 с.
8. Новікова М.М., Швед А.Б. HR-менеджмент: конспект лекцій для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти всіх форм навчання спеціальності 073 «Менеджмент». Харків : ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, 2022. 111 с.
9. Сочинська-Сибірцева І.М., Доренська А.О., Тушевська Т.В. HR-менеджмент: навчальний посібник. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 278 с.
10. Дяків О.П., Коцур А.С., Островерхов В.М., Надвиничний С.А., Шкільняк М.М., Шушпанов Д.Г. Менеджмент персоналу: навчально-методичний посібник // за заг. ред. М.М. Шкільняка. Тернопіль. 2022. 280 с.
11. Шкробот М.В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. [Видання друге, перероблене і доповнене]. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського. 194 с.
12. Сочинська-Сибірцева І.М., Сторожук О.В., Доренська А.О. Новітні технології управління персоналом: навчальний посібник. Кропивницький : ЦНТУ, 2023. 278 с.

1. Управління персоналом: методичні рекомендації для самостійного вивчення дисципліни для студентів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної та заочної форм навчання / ХНТУСГ; упорядкування: О.В. Грідін, М.М. Майборода. – Харків: [б.в.], 2021. – 71 с.
2. Технології управління персоналом та рекрутинг: [методичні вказівки для самостійного вивчення дисципліни для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної та заочної форм навчання] / укладач : О. В. Грідін ; ДБТУ. – Харків : [б. в.], 2023. – 146 с.
3. Сучасні технології управління персоналом : [методичні вказівки для самостійного вивчення дисципліни для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти денної та заочної форм навчання] / укладач : О. В. Грідін ; ДБТУ. Харків : [б. в.], 2024. 144 с.
4. HR-менеджмент та стратегічне лідерство : [методичні вказівки для самостійного вивчення дисципліни для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти денної та заочної форм навчання] / укладач : О. В. Грідін ; ДБТУ. Харків : [б. в.], 2024. 172 с.

СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ (<https://cutt.ly/1HoWYh9>)

СИСТЕМА		БАЛИ	ДІЯЛЬНІСТЬ, ЩО ОЦІНЮЄТЬСЯ
Підсумкове оцінювання	100 бальна ECTS (стандартна)	до 50	50 % від усередненої оцінки за модулі
		до 50	підсумкове оцінювання
Модульне оцінювання	100 бальна сумарна	до 50	відповіді на тестові питання
		до 20	усні відповіді на лабораторно-практичних заняттях
		до 30	результат засвоєння блоку самостійної роботи

Всі учасники освітнього процесу (в тому числі здобувачі освіти) повинні дотримуватися кодексу академічної доброчесності та вимог, які прописані у положенні «Про академічну доброчесність учасників освітнього процесу ДБТУ»: виявляти дисциплінованість, вихованість, поважати гідність один одного, проявляти доброзичливість, чесність, відповідальність.