

СИЛАБУС ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ



Сучасні технології управління персоналом

спеціальність	073 «Менеджмент»	обов'язковість дисципліни	Вибіркова
освітня програма	Менеджмент і адміністрування	факультет	Менеджменту, адміністрування та права
освітній рівень	Другий (магістерський)	кафедра	Менеджменту, бізнесу і адміністрування

ВИКЛАДАЧ

ГРІДІН Олександр Володимирович



Вища освіта – спеціальність «Менеджмент організацій».

Науковий ступень – кандидат економічних наук

Вчене звання – доцент

Досвід роботи – 16 років

Показники професійної активності з тематики курсу:

- автор дев'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 та рецензента;
- Член редакційної колегії Міжнародних наукових журналів: «Scientific look into the future» («Науковий погляд у майбутнє», Україна); «Modern engineering and innovative technologies», Німеччина; «SWorldJournal», Болгарія.
- 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 скласти рекламне оголошення про вакантну посаду / індивідуальні та групові завдання; • здатність перевіряти достовірність інформації, наданої кандидатом на вакантну посаду, для гарантування кадрової безпеки організації / індивідуальні та групові завдання; • 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 скласти 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	3 кредити ECTS (90 годин): 20 годин лекції, 10 годин практичні та семінарські заняття; модульний контроль (2 модулі); підсумковий контроль – залік.
Вимоги викладача	вчасне виконання завдань, активність, командна робота
Умови зарахування	вільне зарахування

ДОПОВНЮЄ СТАНДАРТ ОСВІТИ І ОСВІТНЮ ПРОГРАМУ

Компетенції	<p>ЗК 1. Здатність проведення досліджень на відповідному рівні.</p> <p>ЗК 4. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.</p> <p>ЗК 5. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).</p> <p>ЗК 6. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).</p> <p>ЗК 7. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.</p> <p>СК 1. Здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, в тому числі у відповідності до визначених цілей та міжнародних стандартів.</p> <p>СК 2. Здатність встановлювати цінності, бачення, місію, цілі та критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти і реалізовувати відповідні стратегії та плани.</p> <p>СК 3. Здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту.</p> <p>СК 4. Здатність до ефективного використання та розвитку ресурсів організації.</p> <p>СК 5. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління.</p> <p>СК 6. Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми.</p>	Програмні результати навчання	<p>ПРН 1. Критично осмислювати, вибирати та використовувати необхідний науковий, методичний і аналітичний інструментарій для управління в непередбачуваних умовах.</p> <p>ПРН 2. Ідентифікувати проблеми в організації та обґрунтовувати методи їх вирішення.</p> <p>ПРН 5. Планувати діяльність організації в стратегічному та тактичному розрізах.</p> <p>ПРН 6. Мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність.</p> <p>ПРН 7. Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті.</p> <p>ПРН 10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач.</p> <p>ПРН 11. Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу.</p> <p>ПРН 12. Вміти делегувати повноваження та керівництво</p>
-------------	---	-------------------------------	---

СК 8. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом.
 СК 9. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, приймати ефективні управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію.
 СК 10. Здатність до управління організацією та її розвитком.
 СК 11. Здатність здійснювати наукові пошуки ефективних шляхів та методів управління організацією.

організацією (підрозділом).
 ПРН 13. Вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу).
 ПРН 14. Вміти розробляти та реалізовувати заходи щодо постійного вдосконалення системи управління організацією на науковій основі з метою досягнення найбільшої її ефективності і підвищення якості роботи.

СТРУКТУРА ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ (ДИСЦИПЛІНИ)

Модуль 1.

Лекція 1.	Методологічні засади технологій управління персоналом	ЛПЗ 1	Оцінка комунікативних умінь. Самооцінка контролю у спілкуванні	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 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 кандидатів у прийнятті на роботу. Процедура введення працівника в посаду. Адаптація працівника. Стратегії та технології роботи рекрутингових агенцій.
	Аналіз робіт в організації та формування вимог до кандидатів на вакантну посаду				
Лекція 2.	Пошук і залучення кандидатів на вакантну посаду				
	Технології збору та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду				
Лекція 3.	Технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду	ЛПЗ 2	Обґрунтування необхідності введення на підприємстві посади рекрутера		
	Психологічні та нетрадиційні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду				
	Ухвалення рішення про заповнення вакансії та укладання трудового договору				
Лекція 4.	Технології роботи рекрутингових агенцій				

Модуль 2.

Лекція 5.	Використання аутсорсингових послуг в управлінні персоналом	ЛПЗ 3	Оцінка ефективності передавання рекрутинговому агентству на аутсорсинг функцій з добору персоналу	Самостійна робота	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
Лекція 6.	Технології у галузі лізингу персоналу	ЛПЗ 4	Калькуляція витрат та обґрунтування економічної доцільності залучення персоналу на умовах лізингу		
Лекція 7.	Управління проектами з виведення персоналу зі штату підприємства	ЛПЗ 5	Розрахунок витрат та обґрунтування економічної доцільності використання аутстафінгової технології		
Лекція 8.	Загальні підходи, методи та процедура оцінювання працівників				
Лекція 9.	Технології управління людськими ресурсами на засадах компетентнісного підходу				

	Технології управління людськими ресурсами в умовах кризи				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 10.	Інформаційні технології в управлінні персоналом				

ОСНОВНА ЛІТЕРАТУРА ТА МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ

Література	<ol style="list-style-type: none"> 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. Довгань Л.Є., Ведута Л.Л., Мохонько Г.А. Технології управління людськими ресурсами: навчальний посібник. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 512 с. 5. Лук'янихін В.О. Менеджмент персоналу: навчальний посібник. Суми : «Університетська книга», 2023. 592 с. 6. Менеджмент персоналу: навчальний посібник / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянка, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зєніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринець [За заг. ред. О.І. Драган]. Київ : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с. 7. Сочинська-Сибірцева І.М., Сторожук О.В., Доренська А.О. Новітні технології управління персоналом: навчальний посібник. Кропивницький : ЦНТУ, 2023. 278 с. 8. Управління персоналом: підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. / О.М. Шубалий, Н.Т. Рудь, А.І. Гордійчук, І.В. Шубала, М.І. Дзямулич, О.А. Хілуха, П.М. Косінський; за заг. ред. О.М. Шубалого. Луцьк : ЛНТУ, 2023. 414 с. 9. Цимбалюк С.О. Рекрутинг персоналу: підручник. Київ : КНЕУ, 2019. 355 с. 10. Цимбалюк С.О. Технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2009. 399 с. 11. Шкробот М.В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. [Видання друге, перероблене і доповнене]. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. 194 с. 	Методичне забезпечення	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сучасні технології управління персоналом : [методичні вказівки для самостійного вивчення дисципліни для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти денної та заочної форм навчання спеціальності 073 «Менеджмент»] / укладач : О. В. Грідін ; ДБТУ. Харків : [б. в.], 2024. 144 с. 2. Сучасні технології управління персоналом : [методичні вказівки для виконання практичних робіт для здобувачів денної та заочної форм навчання другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальностей 073 «Менеджмент» та 281 «Публічне управління та адміністрування»] / укладач : О. В. Грідін ; ДБТУ. Харків : [б. в.], 2024. 34 с. 3. Сучасні технології управління персоналом : словник термінів і понять / укладач : О. В. Грідін ; ДБТУ. Харків : [б. в.], 2024. 38 с. 4. Сучасні технології управління персоналом : збірник тестових завдань / укладач : О. В. Грідін ; ДБТУ. Харків : [б. в.], 2024. 32 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

НОРМИ АКАДЕМІЧНОЇ ЕТИКИ ТА ДОБРОЧЕСНОСТІ

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.