

# СИЛАБУС ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ



## HR-менеджмент та стратегічне лідерство

спеціальність	281 «Публічне управління та адміністрування»	обов'язковість дисципліни	Вибіркова
освітня програма	Публічне управління та 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	<a href="mailto:aleksandr.gridin2015@btu.kharkiv.ua">aleksandr.gridin2015@btu.kharkiv.ua</a>	дистанційна підтримка	Moodle
---------	------------	------------------	--	-----------------------	--------

До викладання дисципліни долучені:

### ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНЮ КОМПОНЕНТУ (ДИСЦИПЛІНУ)

Мета	формування у здобувачів системи теоретичних та прикладних знань та вмінь: у сфері HR-менеджменту, пов'язаних із цілеспрямованим використанням сучасних персонал-технологій; у сфері побудови кадрової політики організації, діагностування організаційної поведінки та формування ефективних команд; у сфері дослідження людських ресурсів організації, пов'язаних із проведенням аналізу робіт, процесом оцінювання персоналу та моніторингу кадрової ситуації; з питань професійного та соціального розвитку персоналу організації, пов'язаних із плануванням кар'єрного зростання та визначенням чинників, що впливають на траєкторію кар'єрного руху працівника, управління процесом адаптації персоналу та розвитку компетенцій працівників, впровадження технології забезпечення високого рівня залучення
------	---

	персоналу; у сфері стимулювання праці та ділових комунікацій, а також набуття навичок попередження або вирішення конфліктів; у сфері забезпечення стратегічного лідерства в організації; у сфері визначення кадрової безпеки та оцінки ефективності HR-менеджменту.
<b>Формат</b>	лекції, практичні заняття, самостійна робота, індивідуальні завдання, реферати, тестові завдання
<b>Деталізація результатів навчання і форм їх контролю</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• здатність використовувати знання, уміння й практичні навички у сфері сучасних HR-технологій з метою забезпечення ефективності системи HR-менеджменту / <b>індивідуальні та групові завдання;</b></li> <li>• здатність застосовувати сучасні digital-технології з метою ефективного впливу на людську складову організації та реалізації кращих HR-практик / <b>індивідуальні та групові завдання;</b></li> <li>• здатність використовувати набуті знання, уміння й практичні навички у процесі формування колективу організації, груп та команд / <b>індивідуальні та групові завдання;</b></li> <li>• здатність застосовувати сучасні методи відбору, навчання, мотивації персоналу та побудови трудових відносин / <b>індивідуальні та групові завдання;</b></li> <li>• здатність прогнозувати процес формування команд на основі результатів моніторингу / <b>індивідуальні та групові завдання;</b></li> <li>• здатність здійснювати зміни та керувати корпоративною культурою організації / <b>індивідуальні та групові завдання;</b></li> <li>• здатність використовувати знання, уміння й практичні навички у процесі моніторингу людських ресурсів / <b>індивідуальні та групові завдання;</b></li> <li>• здатність застосовувати сучасні методи креативного пошуку управлінських рішень з метою ефективного впливу на людську складову організації та подолання психологічної інерції персоналу / <b>індивідуальні та групові завдання;</b></li> <li>• здатність прогнозувати на основі результатів моніторингу соціально-економічні процеси у системі HR – менеджменту / <b>індивідуальні та групові завдання;</b></li> <li>• здатність використовувати методологічні та організаційні основи планування кар'єри / <b>індивідуальні та групові завдання;</b></li> <li>• здатність прогнозувати результативність персоналу на основі оцінки рівня залученості працівників / <b>індивідуальні та групові завдання;</b></li> <li>• здатність використовувати знання, уміння й практичні навички ділового спілкування у процесі управління персоналом / <b>індивідуальні та групові завдання;</b></li> <li>• здатність управляти напруженістю в колективі, притаманною бізнесу / <b>індивідуальні та групові завдання;</b></li> <li>• здатність будувати відносини довіри, маючи активну точку зору / <b>індивідуальні та групові завдання;</b></li> <li>• здатність регулювати та здійснювати інтеграцію персонального лідерства / <b>індивідуальні та групові завдання;</b></li> <li>• здатність формувати індивідуальний «образ команди» / <b>індивідуальні та групові завдання;</b></li> <li>• здатність здійснювати раціональну оцінку та самооцінку лідера / <b>індивідуальні та групові завдання;</b></li> <li>• здатність вести переговори та здійснювати управління конфліктами в організації / <b>індивідуальні та групові завдання;</b></li> <li>• здатність оцінювати різноманітні альтернативи / <b>індивідуальні та групові завдання;</b></li> <li>• здатність управляти ризиками / <b>індивідуальні та групові завдання;</b></li> <li>• здатність здійснювати моніторинг та оцінювати діяльності організації / <b>індивідуальні та групові завдання;</b></li> <li>• здатність обґрунтовувати стратегії подолання та протидії стресу / <b>індивідуальні та групові завдання;</b></li> <li>• здатність запобігати стресам та демонструвати навички ефективного управління стресом / <b>індивідуальні та групові завдання;</b></li> <li>• здатність використовувати знання, уміння й практичні навички для організації та управління кадровою безпекою / <b>індивідуальні та групові завдання;</b></li> <li>• здатність управляти процесом проведення оцінки ефективності роботи персоналу / <b>індивідуальні та групові завдання.</b></li> </ul>
<b>Обсяг і форми контролю</b>	4 кредити ECTS (120 годин): 14 годин лекції, 16 годин практичні та семінарські заняття; модульний контроль (2 модулі); підсумковий контроль – залік.
<b>Вимоги викладача</b>	вчасне виконання завдань, активність, командна робота
<b>Умови зарахування</b>	вільне зарахування

#### ДОПОВНЮЄ СТАНДАРТ ОСВІТИ І ОСВІТНЮ ПРОГРАМУ

<b>Компетенції</b>	ЗК02. Здатність працювати в команді, мотивувати людей та рухатися до спільної мети, бути лідером, діяти соціально	<b>Програмні результати навчання</b>	РН8. Вміти здійснювати ефективну комунікацію, аргументувати свою позицію, використовувати сучасні
--------------------	---	--------------------------------------	---

відповідально та свідомо.  
 ЗК04. Здатність удосконалювати й розвивати професійний, інтелектуальний і культурний рівні.  
 ЗК05. Здатність приймати обґрунтовані рішення та використовувати сучасні комунікаційні технології.  
 СК01. Здатність налагоджувати соціальну взаємодію, співробітництво, попереджати та розв'язувати конфлікти.

інформаційні та комунікаційні технології у сфері публічного управління та адміністрування на засадах соціальної відповідальності, правових та етичних норм.  
 РН 14. Володіти навичками управління персоналом, формування ефективної організаційної культури, інноваційного лідерства.

## СТРУКТУРА ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ (ДИСЦИПЛІНИ)

### Модуль 1.

<b>Лекція 1.</b>	Становлення, розвиток та новітні технології сучасного HR-менеджменту	<b>ЛПЗ 1</b>	Оцінка типу мислення та аналітичних здібностей персоналу	<b>Самостійна робота</b>	Загальні тенденції розвитку сфери HR-менеджменту. Формування організаційної структури системи HR-менеджменту. Технології управління персоналом. Digital HR-технології та сучасні трансформації сфери управління персоналом. Кадрова політика та управління організаційною поведінкою персоналу. Командоутворення у системі HR-менеджменту. Івент-менеджмент як інструмент командоутворення. Аналіз робіт в системі HR-менеджменту. Система оцінки персоналу в організації. Моніторинг людських ресурсів в організації. Управління кар'єрним зростанням працівників організації. Професійний розвиток працівників. Управління залученістю персоналу. Профорієнтація та трудова адаптація персоналу.
<b>Лекція 2.</b>	Кадрова політика організації та сучасне командоутворення	<b>ЛПЗ 2</b>	Планування потреби та відбір персоналу. Плинність кадрів в організації		
<b>Лекція 3.</b>	Оцінювання людських ресурсів організації	<b>ЛПЗ 3</b>	Профорієнтація та трудова адаптація персоналу підприємства		
<b>Лекція 4.</b>	Розвиток персоналу організації	<b>ЛПЗ 4</b>	Оволодіння мистецтвом критики		
		<b>ЛПЗ 5</b>	Формування соціально-психологічного портрету сучасного керівника		

### Модуль 2.

<b>Лекція 5.</b>	Соціально-психологічні аспекти управління персоналом	<b>ЛПЗ 6</b>	Управління конфліктами та психологічні аспекти HR-менеджменту	<b>Самостійна робота</b>	Побудова системи стимулювання, компенсацій та сприятливого мотиваційного клімату. Комунікації в системі управління персоналом. Управління конфліктами в системі HR. Лідерство: сутність та значення. Персональне лідерство. Лідерство в команді. Імідж лідера і його сприйняття. Емоційний інтелект як стратегічний важіль лідерства. Лідер та мистецтво ведення переговорів. Управління конфліктами. Управління з орієнтацією на досягнення результатів. Лідерство та ефективна комунікація. Управління стресом. Диференціація управлінського персоналу та використання ABC-технології в системі HR-менеджменту. Управління кадровою безпекою в організації. Ефективність системи HR-менеджменту.
<b>Лекція 6.</b>	Стратегічне лідерство в організації	<b>ЛПЗ 7</b>	Лідерство та управління стресом		
<b>Лекція 7.</b>	Кадрова безпека та ефективність HR-менеджменту	<b>ЛПЗ 8</b>	Управління результативністю персоналу підприємства		

## ОСНОВНА ЛІТЕРАТУРА ТА МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ

Література

1. 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.
2. Бізо Л., Ібрагімова І., Кікоть О., Барань Є., Федорів Т. Розвиток лідерства / за заг. ред. І.Ібрагімової. К.: Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. 400 с.
3. Войтко С.В., Мельниченко А.А. Лідерство та антикризовий менеджмент: підручник. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2021. 194 с.
4. Лідерство та команда в публічному управлінні: конспект лекцій / укладачі: К.В. Таранюк, Я.В. Кобушко. Суми : Сумський державний університет, 2020. 175 с.
5. Нестуля О.О., Нестуля С.І., Кононець Н.В. Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи студентів. Полтава : ПУЕТ, 2018. 241 с.
6. 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.
7. Романовський О.Г., Гура Т.В., Книш А.Є., Бондаренко В.В. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник. Харків, 2017. 100 с.
8. Руденко О.М., Усаченко Л.М., Штурхецький С.В. Система і стратегія HR-менеджменту для державного управління : навчальний посібник. К. : ТОВ «НВП «Інтерсервіс», 2013. 133 с.
9. Руденко О.М., Штурхецький С.В., Шершньова О.В., Філіпова Н.В. HR-менеджмент у публічному управлінні : навчальний посібник. Київ : Кондор-Видавництво, 2016. 124 с.
10. Сергеева Л.М., Кондратьєва В.П., Хромей М.Я. Лідерство: навчальний посібник / за наук. ред. Л.М. Сергеевої. Івано-Франківськ. «Лілея-НВ». 2015. 296 с.
11. Сочинська-Сибірцева І.М., Доренська А.О., Тушевська Т.В. HR-менеджмент: навчальний посібник. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 278 с.

Методичне забезпечення

1. HR-менеджмент: [методичні рекомендації для самостійного вивчення дисципліни] / укладач: О. В. Грідін ; ХНТУСГ. Харків : Вид-во ТОВ «Стильна типографія», 2019. 84 с.
2. HR-менеджмент та стратегічне лідерство : [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. 172 с.
3. HR-менеджмент та стратегічне лідерство : [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. 78 с.
4. HR-менеджмент та стратегічне лідерство : словник термінів і понять / укладач : О. В. Грідін ; ДБТУ. Харків : [б. в.], 2024. 52 с.
5. HR-менеджмент та стратегічне лідерство : збірник тестових завдань / укладач : О. В. Грідін ; ДБТУ. Харків : [б. в.], 2024. 34 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

## 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.