

СИЛАБУС ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ



HR-менеджмент у професійній освіті

спеціальність	015 «Професійна освіта»	обов'язковість дисципліни	Вибіркова
освітня програма	Теорія і методика професійної підготовки та менеджменту освіти	факультет	Менеджменту, адміністрування та права
освітній рівень	Третій (освітньо-науковий)	кафедра	Менеджменту, бізнесу і адміністрування

ВИКЛАДАЧ

ГРІДІН Олександр Володимирович



Вища освіта – спеціальність «Менеджмент організацій».

Науковий ступень – кандидат економічних наук

Вчене звання – доцент

Досвід роботи – 18 років

Показники професійної активності з тематики курсу:

- Науково-педагогічне стажування (180 год.): «Інноваційні освітні технології: європейський досвід та його впровадження в підготовку фахівців з економіки та управління». Сертифікат Серія С № 20250605 видане 15.06.2025 р. Балтійським науково-дослідним інститутом проблем трансформації економічного простору (Латвійська Республіка);
- автор понад 10 публікацій у періодичних наукових виданнях, що включені до переліку фахових видань України, до наукометричних баз, зокрема Scopus, Web of Science Core Collection;
- 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»;
- ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7236-2954>
- Scopus ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57782072700>
- Web of science ID: <https://www.webofscience.com/wos/author/record/906868>
- Google Scholar ID: <https://scholar.google.com.ua/citations?hl=uk&user=LdIUCQsAAAAJ>

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 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 організаційного, правового і науково-методичного забезпечення соціального партнерства.
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 використовувати знання, уміння й практичні навички у сфері сучасних HR-технологій з метою забезпечення ефективності системи HR-менеджменту / індивідуальні та групові завдання;• здатність застосовувати сучасні digital-технології з метою ефективного впливу на людську складову організації та реалізації кращих HR-практик / індивідуальні та групові завдання;• здатність використовувати набуті знання, уміння й практичні навички у процесі формування колективу організації, груп та команд / індивідуальні та групові завдання;• здатність застосовувати сучасні методи відбору, навчання, мотивації персоналу та побудови трудових відносин / індивідуальні та групові завдання;• здатність прогнозувати процес формування команд на основі результатів моніторингу / індивідуальні та групові завдання;• здатність здійснювати зміни та керувати корпоративною культурою організації / індивідуальні та групові завдання;• здатність використовувати знання, уміння й практичні навички у процесі моніторингу людських ресурсів / індивідуальні та групові завдання;• здатність застосовувати сучасні методи креативного пошуку управлінських рішень з метою ефективного впливу на людську складову організації та подолання психологічної інерції персоналу / індивідуальні та групові завдання;• здатність прогнозувати на основі результатів моніторингу соціально-економічні процеси у системі HR – менеджменту / індивідуальні та групові завдання;• здатність використовувати методологічні та організаційні основи планування кар'єри / індивідуальні та групові завдання;• здатність прогнозувати результативність персоналу на основі оцінки рівня залученості працівників / індивідуальні та групові завдання;• здатність використовувати знання, уміння й практичні навички ділового спілкування у процесі управління персоналом / індивідуальні та групові завдання;• здатність управляти напруженістю в колективі, притаманною бізнесу / індивідуальні та групові завдання;• здатність будувати відносини довіри, маючи активну точку зору / індивідуальні та групові завдання;• здатність регулювати та здійснювати інтеграцію персонального лідерства / індивідуальні та групові завдання;• здатність формувати індивідуальний «образ команди» / індивідуальні та групові завдання;• здатність здійснювати раціональну оцінку та самооцінку лідера / індивідуальні та групові завдання;• здатність вести переговори та здійснювати управління конфліктами в організації / індивідуальні та групові завдання;• здатність оцінювати різноманітні альтернативи / індивідуальні та групові завдання;• здатність управляти ризиками / індивідуальні та групові завдання;• здатність здійснювати моніторинг та оцінювати діяльності організації / індивідуальні та групові завдання;

	<ul style="list-style-type: none"> • здатність обґрунтовувати стратегії подолання та протидії стресу / індивідуальні та групові завдання; • здатність запобігати стресам та демонструвати навички ефективного управління стресом / індивідуальні та групові завдання; • здатність використовувати знання, уміння й практичні навички для забезпечення соціального партнерства в організації / індивідуальні та групові завдання.
Обсяг і форми контролю	3 кредити ECTS (90 годин): 14 годин лекції, 16 годин практичні та семінарські заняття; модульний контроль (2 модулі); підсумковий контроль – залік.
Вимоги викладача	вчасне виконання завдань, активність, командна робота
Умови зарахування	згідно з навчальним планом

СТРУКТУРА ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ (ДИСЦИПЛІНИ)					
Змістовий модуль 1.					
Лекція 1.	Становлення, розвиток та новітні технології сучасного HR-менеджменту	ЛПЗ 1	Оцінка типу мислення та аналітичних здібностей персоналу	Самостійна робота	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.
Лекція 2.	Кадрова політика організації та сучасне командоутворення	ЛПЗ 2	Кадрове планування в організації		
Лекція 3.	Оцінювання людських ресурсів організації	ЛПЗ 3	Комплексна оцінка персоналу організації		
Лекція 4.	Розвиток персоналу організації	ЛПЗ 4	Профорієнтація та трудова адаптація персоналу організації		
Змістовий модуль 2.					
Лекція 5.	Соціально-психологічні аспекти управління персоналом	ЛПЗ 5	Мотивація та ефективне управління конфліктами в організації	Самостійна робота	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. Організаційне, правове і науково-методичне забезпечення соціального партнерства. Ефективність системи HR-менеджменту.
Лекція 6.	Стратегічне лідерство в організації	ЛПЗ 6	Лідерство в організації та ефективне управління стресом		
Лекція 7.	Соціальне партнерство в організації	ЛПЗ 7	Управління результативністю персоналу організації		
		ЛПЗ 8	Плинність кадрів в організації		

ОСНОВНА ЛІТЕРАТУРА ТА МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ

Література	<ol style="list-style-type: none"> 1. HR-менеджмент: конспект лекцій [Електронний ресурс]: навчальний посібник для студентів спеціальності 073 «Менеджмент / уклад.: М.В. Шкробот, Л.Л. Ведута; 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. Сергєєва Л.М., Кондратьєва В.П., Хромей М.Я. Лідерство: навчальний посібник / за наук. ред. Л.М. Сергєєвої. 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	Викладання навчального курсу «HR-менеджмент у професійній освіті» здійснюється з використанням підручників, навчальних посібників, презентаційного матеріалу тощо.
------------	--	------------------------	--

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.