



## Силабус курсу Технології управління персоналом

Ступінь вищої освіти – магістр  
Спеціальність – 073 Менеджмент  
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом»

Рік навчання: I Семестр: I

Кількість кредитів: 5 Мова викладання: українська

### Керівник курсу



канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу **Дяків Ольга Петрівна 0661717902**

Контактна інформація [dyakiv2020@gmail.com](mailto:dyakiv2020@gmail.com)

### Опис дисципліни

"Технології управління персоналом" включають формування теоретичних знань та практичних навичок самостійно вирішувати прикладні питання в царині роботи з персоналом, а саме: аналізувати структуру персоналу за основними класифікаційними ознаками; формувати стратегію та кадрову політику організації розробляти корпоративні норми та правила поведінки працівників; застосовувати законодавчі акти та методичні документи, норми і положення під час розв'язання прикладних завдань у роботі персоналом; вести і систематизувати кадрову документацію за різними класифікаційними ознаками і групами аналізувати чисельність, структуру та показники руху персоналу; використовувати різні технології професійного підбору кандидатів, оцінювати їх ефективність; аналізувати та визначати організаційні технології професійного навчання працівників, виявляти талановитих працівників, їх здатність до саморозвитку; проводити оцінку особистих якостей та результатів праці персоналу; проектувати заходи з посилення нематеріального мотивування трудової діяльності; оцінювати соціально-економічну ефективність технологій управління персоналом.

**Мета дисципліни "Технології управління персоналом"** — ознайомити здобувачів з основними завданнями і змістом технологій управління персоналом, літературою з питань теорії і практики кадрової роботи в організаціях, а також допомогти їм у самостійній роботі з вивчення проблем технологій формування колективу, пошуку та найму працівників, підготовки, розвитку персоналу

підприємства, концепції розвитку талантів, оцінки ефективності технологій управління персоналом тощо.

**Дисципліна "Технології управління персоналом"** спрямована на формування у здобувачів стійких знань з теорії технологій управління персоналом та набуття здобувачами навичок та вмій самостійно вирішувати практичні питання роботи з персоналом. Дисципліна орієнтує здобувачів професійно аналізувати діючі технології кадрового забезпечення організації і розробляти заходи щодо їх удосконалення.

### Структура курсу

Години (лек. / практ.)	Тема	Результати навчання	Завдання
2 / –	Тема 1. Теоретичні аспекти технологій управління персоналом	сформувати чітке уявлення про персонал організації як стратегічний ресурс компанії; технології управління персоналом; методи управління персоналом	Кросворд, творчі завдання
2 / 1	Тема 2. Технології формування кадрової стратегії організації	оцінювати повноту і якість стратегії кадрової політики та її складових; оволодіти навичками формування кадрової політики організації; досягти усвідомлення впливу чинників на формування стратегії кадрової політики	Тести, питання
2 / 1	Тема 3. Технології формування корпоративної культури в організації	визначати завдання корпоративної культури організації; оцінювати рівень розвитку корпоративної культури; розробляти корпоративні та етичні кодекси організації; розробляти ефективну корпоративну культуру	Задачі кейси
2 / 1	Тема 4. Технології ресурсного та інформаційного забезпечення управління персоналом	застосовувати законодавчі акти та методичні документи, норми і положення під час розв'язання завдань з управління персоналом; встановлювати комунікаційні зв'язки між працівниками, підрозділами, організаціями з метою прийняття ефективних рішень; використання програмного забезпечення та технологій з метою покращення бізнес-процесів	Кейси
2 / 1	Тема 5. Соціально-психологічні аспекти діяльності менеджера	проводити психологічні та соціально-психологічні дослідження проблем розвитку особистості керівника в організації	Кейси оцінка психологічного клімату
2 / 1	Тема 6. Технології кадрового документування в організації	вести і систематизувати кадрову документацію за різними класифікаційними ознаками і групами; цифровізація кадрового діловодства; електронний документообіг	Кейси

2 / 1	Тема 7. Технології планування та прогнозування роботи з персоналом	складати прогнози щодо кадрового планування та соціального розвитку організації; планувати заходи з соціального розвитку організації; визначати напрями маркетингу в управлінні персоналом	Кейси, задачі
2 / 1	Тема 8. Технології професійного добору та адаптації працівників	використовувати різні методи професійного підбору кандидатів, оцінювати їх ефективність; впроваджувати програми адаптації працівників	Кейси, творчі завдання
2 / 1	Тема 9. Технології переміщення та аутплейсмент персоналу	досліджувати мотиви і причини руху працівників; вивчати й усувати причини плинності персоналу; розраховувати показники руху персоналу в організації	Тести, питання, задачі
2 / 1	Тема 10. Технології розвитку працівників	планувати трудову кар'єру працівників організації; формувати кадровий резерв на заміщення вакантної посади. аналізувати та визначати організаційні форми і методи професійного навчання працівників.	Тести, творчі завдання
2 / 1	Тема 11. Технології мотивації та стимулювання в управлінні персоналом	формувати конкурентоспроможний компенсаційний пакет для різних категорій персоналу; проектувати заходи з посилення матеріальної та нематеріального мотивування трудової діяльності персоналу, який розуміє своє місце у досягненні стратегічної мети організації	Тести, ситуаційні задачі
2 / 1	Тема 12. Технології оцінювання в управлінні персоналом	визначати потребу організації в проведенні оцінювання працівників; розробляти критерії оцінки особистих якостей та результатів праці персоналу	Тести, ситуаційні задачі
2 / 1	Тема 13. Технології управління талантами	досліджувати ключові стратегії розвитку талантів; володіти методами та концепцією розвитку талантів в організації	Кейси, ситуаційні задачі
2 / 2	Тема 14. Сучасні технології формування колективу	володіти стратегією формування команди; визначати ефективність роботи команди	Тести, ситуаційні задачі
2 / 1	Тема 15. Ефективність технологій управління персоналом	знати методичні підходи до оцінювання ефективності бізнес-процесів управління персоналом, а саме підбору, адаптації, мотивації, розвитку працівників	Тести, ситуаційні задачі

## Літературні джерела

1. Балановська Т.І., Михайліченко М.В., Троян А.В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466 с.
2. Волянська-Савчук Л.В., Мацшина М.В. Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах. *Економіка і організація управління*. 2019. №1 (33). С. 33–42. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2019.1.4>
3. Гавриш О.А. Технології управління персоналом: монографія /О.А. Гавриш, Л.Є. Довгань, І.М. Крейдич, Н.В. Семенченко. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. URL: [http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/19480/1/tekhnohii\\_upravlinnia\\_personalom.pdf](http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/19480/1/tekhnohii_upravlinnia_personalom.pdf)
4. Дяків О.П., Островерхов В.М. Управління персоналом:нав.метод.посіб. Тернопіль 2018. 288 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/33638>
5. Дяків О.П. Основні складові формування корпоративної культури в організації. Міжнародна науково-практична конференція "Соціально-трудові відносини: теорія та практика" 22 вересня 2010 року Формування ринкової економіки: зб.наук.праць. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. К.: КНЕУ, 2010. т.3. С. 94-100.
6. Дяків О.П. Структура лідерських компетенцій менеджера. Міжнародна науково-практична конференція «Управління персоналом у XXI столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці». *Науковий вісник ПУЕТ №6 (62)* Полтава: ПУЕТ, 2015. С. 48-55.
7. Дяків О. Корпоративна соціальна відповідальність в стратегії управління персоналом .Сучасні тенденції розвитку економічних систем: моногр./ за заг.ред. В.І. Гринчуцького. Тернопіль: ТНЕУ, 2015 С. 223-234.
8. Дяків О.П. Система внутрішньої соціальної відповідальності організації / О. Дяків, Н. Демчук Матеріали доповідей міжнародної науково-практичної конференції Актуальні соціально-економічні проблеми держави і регіонів: антикризова стратегія і сталий розвиток. *Економіка і організація управління" вип.№3 (23)*. Вінниця, 2016. С.164-171.
9. Дороніна О.А., Лабунський В.Б. Управління оплатою праці на промисловому підприємстві як засіб зниження конфліктогенності соціально-трудових відносин. *Економіка і організація управління*. 2022. № 3(47). С.126-134.
10. Дороніна О.А., Польгуль Д.С. Огляд сучасних моделей матеріальної мотивації персоналу у зарубіжних країнах. *Економіка і організація управління*. 2021. № 1(41). С.183-190.
11. Дороніна О.А. Кадрова політика як активний інструмент управління економічною безпекою в умовах воєнного стану. *Актуальні проблеми економіки*. № 8 (254), 2022. С 70-80.
12. Дяків О. Коучинг у системі розвитку компетенцій HR-менеджера. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України* [наук. журнал]. Випуск 22. Тернопіль: Економічна думка. 2017. С. 67-71.
13. Дяків О.П. Управління талантами в економіці знань *Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку*. Київ: КНЕУ, 2017. С. 139–141.
14. Нестуля О.О., Нестуля С.І., Кононець Н.В. Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи студентів. Полтава : ПУЕТ, 2018. 241 с.
15. Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами. Навч. посіб. К.: КНЕУ, 2013. 466 с.
16. Технології управління людськими ресурсами навч. посіб. /Л.Є. Довгань, Л.Л. Ведута, Г.А. Мохонько. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 511 с. URL:<https://ela.kpi.ua/handle/123456789/25275>
17. 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. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/11437>
18. Шкробот М.В. Технології управління персоналом:нав.метод.посіб. Київ. 2022. 194 с. URL: [https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/49846/1/Suchasni\\_2022.pdf](https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/49846/1/Suchasni_2022.pdf)
19. Шушпанов П.Г. Психологія управління персоналом: навч.посібник /П. Шушпанов. Тернопіль: Вектор, 2013.196 с.

20. Dyakiv O. Modern trends of corporate social responsibility / O.Dyakiv, N.Demchuk // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України // Зб. наукових праць Випуск 21, Тернопіль: Економічна думка, 2016. С. 67-71.

21. Dyakiv O. Employer's social responsibility for staff development. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика* : зб. наук. пр. голова редкол. А. М. Колот .2018. № 1(15). С. 322-329.

22. Olha Dyakiv Socially responsible interaction of a business-organization with an internal stakeholder // *Social and labour relations: theory and practice* Volume 8, 2018 , Issue #2, pp. 69-74.

23. UN Competency Development - a Practical Guide. Office of Human Resource Management Department of Management United Nations. URL: <https://cupdf.com/document/united-nations-competency-development-a-practical-guide.html?page=1>

24. DeSeCo. Definition and Selection of Competencies. Theoretical and Conceptual Foundations. Strategy Paper on Key Competencies. An Overarching Frame of Reference for an Assessment and Research Program - OECD (Draft). URL: <http://www.deseco.admin.ch>.

25. Stahl, G. et al. Six Principles of Effective Global Talent Management. URL: <https://sloanreview.mit.edu/wp-content/uploads/2011/12/01b770190b.pdf>

26. Talent Management Essentials Set. URL: <https://www.wiley.com/enus/Talent+Management+Essentials+Set-p-9781444319538>

### Політика оцінювання

- **Політика щодо дедлайнів та перескладання:** Для виконання індивідуальних завдань і проведення контрольних заходів встановлюються конкретні терміни. Перескладання модулів відбувається з дозволу дирекції факультету (інституту) за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).

- **Політика щодо академічної доброчесності:** Використання друкованих і електронних джерел інформації під час контрольних заходів заборонено.

- **Політика щодо відвідування:** Відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання. За об'єктивних причин (наприклад, карантин, воєнний стан, хвороба, закордонне стажування) навчання може відбуватись в онлайн формі за погодженням із керівником курсу.

### Оцінювання

Остаточна оцінка за курс розраховується наступним чином:

Заліковий модуль 1	Заліковий модуль 2 (ректорська контрольна робота)	Заліковий модуль 3 (КПІЗ)	Заліковий модуль 4 (екзамен)
20%	20%	20%	40%
1. Опитування під час заняття (7 тем по 5 балів = 35 балів) 2. Письмова робота = 65 балів	1. Опитування під час заняття (8 тем по 5 балів = 40 балів) 2. Письмова робота = 60 балів	1. Виконання завдань під час тренінгу = 20 балів 2. Підготовка КПІЗ, на основі сформованих індивідуальних завдань = 50 балів 3. Захист КПІЗ = 30 балів	1. Тестові завдання (20 тестів по 2 бали за тест) – макс. 40 балів 2. Завдання. 1 – макс. 30 балів 3. Завдання. 2 – макс. 30 балів

Шкала оцінювання студентів:

<b>ECTS</b>	<b>Бали</b>	<b>Зміст</b>
A	90-100	відмінно
B	85-89	добре
C	75-84	добре
D	65-74	задовільно
E	60-64	достатньо
FX	35-59	незадовільно з можливістю повторного складання
F	1-34	незадовільно з обов'язковим повторним курсом