

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІАКИ  
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»

Науково-навчальний інститут бізнесу та сучасних технологій

Кафедра управління персоналом, економіки праці та економічної теорії

## СИЛАБУС

навчальної дисципліни

### «Технології управління персоналом»

на 2020-2021 навчальний рік

Курс та семестр вивчення	1 курс, 2 семестр
Освітня програма/спеціалізація	«Управління персоналом та економіка праці»
Спеціальність	051 Економіка
Галузь знань	05 «Суспільні та поведінкові науки»
Ступінь вищої освіти	магістр

ПІБ НПП, який веде дану дисципліну,  
науковий ступінь і вчене звання,  
посада

**Тужилкіна Оксана Володимирівна**  
к. е. н., доцент

доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії

Контактний телефон	+38-095-639-94-10
Електронна адреса	tuzh2015@gmail.com
Розклад навчальних занять	<a href="http://schedule.puet.edu.ua/">http://schedule.puet.edu.ua/</a>
Консультації	очна <a href="http://www.uper.puet.edu.ua/stud.php">http://www.uper.puet.edu.ua/stud.php</a> он-лайн: електронною поштою, пн-пт з 10.00-17.00
Сторінка дистанційного курсу	<a href="https://el.puet.edu.ua/">https://el.puet.edu.ua/</a>

#### Опис навчальної дисципліни

<b>Мета вивчення навчальної дисципліни</b>	Сформувати у майбутніх фахівців сучасного управлінського мислення та системи теоретичних знань і практичних навичок щодо використання сучасних технологій в управлінні персоналом.
<b>Тривалість</b>	5 кредитів ЄКТС/150 годин (лекції - 20 год., практичні заняття - 40 год., самостійна робота студентів – 90 год)
<b>Форми та методи навчання</b>	Лекції та практичні заняття в аудиторії, самостійна робота поза розкладом
<b>Система поточного та підсумкового контролю</b>	Поточний контроль: відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; доповіді з презентаціями та їх обговорення; тестування; поточні модульні роботи Підсумковий контроль: екзамен
<b>Базові знання</b>	Наявність знань з організаційної поведінки, соціально-трудових відносин, управління персоналом, основ психології і мотивування працівників.
<b>Мова викладання</b>	Українська

#### Перелік компетентностей, які забезпечує дана навчальна дисципліна, програмні результати навчання

Програмні результати навчання	Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач
ПР 1. Формулювати, аналізувати та синтезувати рішення науково-практичних проблем. ПР 2. Розробляти, обґрунтовувати і приймати ефективні рішення з питань розвитку соціально-економічних систем та управління суб'єктами економічної діяльності. ПР 6 .Оцінювати результати власної роботи, Демонструвати лідерські навички та уміння управляти персоналом і працювати в команді.	ЗК2.Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу. ЗК3.Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети. ЗК4.Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності). ЗК5. Здатність працювати в команді. ЗК6.Здатність розробляти та управляти проектами. ЗК7.Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів). ЗК8.Здатність проводити дослідження на відповідному

<b>Програмні результати навчання</b>	<b>Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач</b>
<p>ПР 8. Збирати, обробляти та аналізувати статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, необхідні для вирішення комплексних економічних завдань.</p> <p>ПР 10. Застосовувати сучасні інформаційні технології та спеціалізоване програмне забезпечення у соціально-економічних дослідженнях та в управлінні соціально-економічними системами</p> <p>ПР 12. Обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання, враховуючи цілі, ресурси, обмеження та ризики.</p> <p>ПР 13. Оцінювати можливі ризики, соціально-економічні наслідки управлінських рішень.</p>	<p>рівні.</p> <p>СК3. Здатність збирати, аналізувати та обробляти статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, які необхідні для розв'язання комплексних економічних проблем, робити на їх основі обґрунтовані висновки.</p> <p>СК4. Здатність використовувати сучасні інформаційні технології, методи та прийоми дослідження економічних та соціальних процесів, адекватні встановленим потребам дослідження.</p> <p>СК5. Здатність визначати ключові тренди соціально-економічного та людського розвитку. СК6. Здатність формулювати професійні задачі в сфері економіки та розв'язувати їх, обираючи належні напрями і відповідні методи для їх розв'язання, беручи до уваги наявні ресурси.</p> <p>СК7. Здатність обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання.</p> <p>СК8. Здатність оцінювати можливі ризики, соціально-економічні наслідки управлінських рішень.</p> <p>СК9. Здатність застосовувати науковий підхід до формування та виконання ефективних проєктів у соціально-економічній сфері.</p> <p>СК10. Здатність до розробки сценаріїв і стратегій розвитку соціально-економічних систем.</p>

#### **Тематичний план навчальної дисципліни**

<b>Назва теми</b>	<b>Види робіт</b>	<b>Завдання самостійної роботи у розрізі тем</b>
<b>Модуль 1. Методичні засади технологій управління персоналом. Технології пошуку та залучення кандидатів на вакантну посаду</b>		
1. Методологічні засади технологій управління персоналом	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	Підготовка тез і презентації за темою: «Значення використання сучасних методичних підходів і процедур в управлінні персоналом».
2. Аналіз робіт і формування вимог до кандидатів на вакантну посаду	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	Виконання самостійної роботи: 1. Розробити та підготувати презентацію анкети чи опитувального листа для збирання інформації з метою аналізу певного виду робіт. 2. Розробити та підготувати презентацію кваліфікаційної карти та карти компетенцій для певної посади. 3. Розробити та підготувати презентацію посадової інструкції певної посади.
3. Пошук і залучення кандидатів на вакантну посаду	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	Виконання самостійної роботи: 1. Дати порівняльну характеристику внутрішнього та зовнішнього джерел підбору персоналу. 2. Дати порівняльний аналіз активного й пасивного способів пошуку кандидатів на віртуальному ринку праці. Підготувати презентацію за темами.
4. Технології збирання та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	Виконання самостійної роботи: 1. Розкрити особливості використання послуг служб зайнятості у пошуку і залученні необхідних кандидатів.

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
		<p>2. Охарактеризувати інформацію, яка може бути включена до тексту рекламного оголошення про вакантну посаду, виходячи з розроблених на попередньому занятті профілів посади. Підготувати презентацію за темами.</p>
<p>5. Технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду</p>	<p>Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування</p>	<p>Виконання самостійної роботи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Охарактеризувати чинники, від яких залежать структура, зміст і тривалість інтерв'ю.</li> <li>2. Дати порівняльну характеристику основним видам інтерв'ю.</li> <li>3. Дати порівняльну характеристику основним формам проведення інтерв'ю.</li> <li>4. Дати порівняльну характеристику різних типів запитань, які можуть використовуватись під час інтерв'ю.</li> <li>5. Сформулювати приклади запитань, які можна поставити кандидатам для визначення їхньої орієнтації на процес чи результат. Дати вірогідні варіанти відповідей кандидатів на запитання.</li> <li>6. Розробити опитувальні листи для проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду, виходячи з розроблених на попередньому занятті профілів посади. Провести інтерв'ю з товаришем по групі. Зробити аналіз.</li> <li>7. Скласти резюме. Зробити критичний аналіз резюме, складеного товаришем по групі.</li> </ol> <p>Підготуйте презентацію виконаних завдань.</p>
<p>6. Психологічні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду. Прийняття рішення про заповнення вакансії</p>	<p>Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування</p>	<p>Виконання самостійної роботи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дати порівняльну характеристику та призначення основних видів тестів.</li> <li>2. Розробити алгоритм процедури прийняття рішення про заповнення вакансії.</li> <li>3. Розробити алгоритм процедури відмови кандидатам у прийнятті на роботу.</li> <li>4. Визначити структуру витрат на професійний відбір персоналу.</li> <li>5. Скласти лист з відмовою кандидату після вивчення резюме.</li> </ol> <p>Підготуйте презентацію виконаних завдань.</p>
<b>Модуль 2. Технології використання персоналу і оцінювання працівників в управлінні персоналом</b>		
<p>7. Використання аутсорсингових послуг в управлінні персоналом</p>	<p>Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування</p>	<p>Виконання самостійної роботи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дати порівняльну характеристику внутрішнього і зовнішнього, часткового і повного аутсорсингу.</li> <li>2. Навести основні етапи розроблення і реалізації аутсорсинг-проекту.</li> <li>3. Охарактеризувати технологію обґрунтування економічної доцільності передавання на аутсорсинг окремих функцій.</li> </ol>

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
		<p>4. Розробити алгоритм процедури прийняття організацією рішення щодо використання аутсорсингової технології.</p> <p>5. Назвати категорії персоналу, для яких працевлаштування на умовах лізингу є вигідним.</p> <p>6. Розкрити особливості змісту та порядку укладання трудових договорів із лізинговими працівниками.</p> <p>7. Розподілити обов'язки між провайдером і замовником лізингових послуг.</p> <p>8. Охарактеризувати технологію взаємодії лізингодавця та лізингоотримувача щодо задоволення тимчасової потреби у персоналі. Підготуйте презентацію виконаних завдань.</p>
8. Технології у галузі лізингу персоналу	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	<p>Виконання самостійної роботи:</p> <p>1. Визначити категорії персоналу, для яких працевлаштування на умовах лізингу є вигідним. Обґрунтувати.</p> <p>2. Розкрити особливості змісту та порядку укладання трудових договорів із лізинговими працівниками.</p> <p>3. Розподілити обов'язки між провайдером і замовником лізингових послуг.</p> <p>4. Охарактеризуйте технологію взаємодії лізингодавця та лізингоотримувача щодо задоволення тимчасової потреби у персоналі. Підготуйте презентацію виконаних завдань.</p>
9. Управління проектами з виведення персоналу зі штату підприємства	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	<p>Виконання самостійної роботи:</p> <p>1. Дати порівняльну характеристику технологій аутстафіngu та аутсорсингу.</p> <p>2. Розробити схему виведення персоналу зі штату організації. Підготуйте презентацію виконаних завдань.</p>
10. Методи оцінювання працівників	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	<p>Виконання самостійної роботи:</p> <p>1. Розробити класифікацію методів оцінювання працівників за декількома ознаками.</p> <p>2. Розробити процедуру визначення достовірності показників на конкретному прикладі.</p> <p>3. Розробити анкети для проведення експертного опитування. Підготуйте презентацію виконаних завдань.</p>
11. Технології розроблення комплексного оцінювання та процедури оцінювання працівників	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	<p>Виконання самостійної роботи:</p> <p>1. Підготувати аналіз методичні підходів до використання коефіцієнтних методів оброблення інформації, використання рейтингових методів у практиці оцінювання працівників, методів ранжування і</p>

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
		<p>парних порівнянь у практиці оцінювання працівників, методу критичних ситуацій в оцінюванні працівників.</p> <p>2. Підготувати до обговорення семінарському занятті критичну ситуацію для виявлення певних характеристик працівника.</p> <p>3. Розкрийте переваги й особливості використання поведінкових рейтингових шкал в оцінюванні.</p> <p>4. Визначте переваги та практичні аспекти застосування кваліметричного підходу для комплексного оцінювання працівників.</p> <p>5. Розробити алгоритм підсумкового комплексного оцінювання працівників.</p> <p>6. Розробити оцінювальну форму для комплексного оцінювання персоналу.</p> <p>7. Скласти перелік питань, які слід обговорити керівникові з підлеглим під час оцінювального інтерв'ю.</p> <p>Підготуйте презентацію виконаних завдань.</p>
12. Інформаційні технології в управлінні персоналом	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	<p>Виконання самостійної роботи:</p> <p>1. Зробити критичний огляд програмних продуктів, призначених для автоматизації тестування з оцінювання персоналу.</p> <p>2. Визначити складові ефекту від запровадження в організації інформаційної системи управління персоналом.</p> <p>3. Визначити перелік витрат, пов'язані з автоматизацією системи управління персоналом.</p> <p>4. Дати порівняльну характеристику одномірних і багатомірних, закритих і відкритих програмних продуктів.</p> <p>5. Розкрити функціональні можливості відкритих програмних продуктів, призначених для автоматизації тестування.</p> <p>Підготуйте презентацію виконаних завдань.</p>

### Інформаційні джерела

1. Аллин О.Н. Кадри для ефективного бізнеса. Подбор и мотивация персонала. – М.: Генезис, 2005.
2. Аникин Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента : учебное пособие. – М. : ИНФРА-М, 2007.
3. Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала : учеб. Пособие. – М.: Онити-Дана, 2006.
4. Беленко П. Хедхантинг: принципы и технологии. – СПб. : Питер, 2006.
5. Гуревич А. Ассесмент: принципы подготовки и проведения. – СПб. : Речь, 2005.
6. Дмитренко Г.А. Мотивация и оценка персонала : учеб. пособие. – К. : МАУП, 2002.
7. Дубиненкова Е.Н. Техники подбора персонала: Искусство находить лучших. – СПб. : Речь, 2007.

8. Жечко Т. Как оценить человека за полчаса. – СПб. : Питер Пресс, 2007.
9. Карташов С.А. Рекрутинг: найм персонала: учеб. Пособие. М. : Экзамен, 2003.
10. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация : учеб. Пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М. : Экзамен, 2003.
11. Кляйманн М. Ассесмент-Центр : перс с нем. – М. : Гуманитрный центр, 2004.
12. Купер Д. Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки. – М. : Вершина, 2005.
13. Магура М.И. Поиск и отбор персонала. Настольная книга для предпринимателей, руководителей и специалистов кадровых служб и менеджеров. – 3-е изд. – М. : ООО «Журнал «Управление персоналом»», 2003.
14. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала. – М. : ООО «Журнал «Управление персоналом»», 2005.
15. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала: Теория и практика : учеб. для вузов. – СПб. : Питер, 2008.
16. Орлова Л. Искусство подбора персонала. Как правильно оценить человека за час. – Минск : Харвест, 2008.
17. Робертсон И.Т. Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки. – М.: Вершина, 2005.
18. Румянцева Е. Как найти идеального сотрудника. – М. : Вершина, 2007.
19. Свергун О. HR-практика. Управление персоналом: как это есть на самом деле. – СПб. : Питер, 2005.
20. Стаут Л. Управление персоналом. Настольная книга менеджера. – М. : Добрая книга, 2006.
21. Трейси Б. Искусственный отбор. 21 способ решения кадрового вопроса. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008.
22. Цимбалюк С.О. Технології управління персоналом : навч. посіб. / С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2009.
23. Чижов Н.А. Кадровые технологии. – М. : Экзамен, 2000.

### **Політика вивчення навчальної дисципліни та оцінювання**

- Політика щодо термінів виконання та перескладання: завдання, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (75 % від можливої максимальної кількості балів за вид діяльності). Перескладання модулів відбувається із дозволу провідного викладача за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).
- Політика щодо академічної доброчесності: списування під час виконання поточних модульних робіт та тестування заборонено (в т. ч. із використанням мобільних девайсів). Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише під час он-лайн тестування та підготовки практичних завдань в процесі заняття.
- Політика щодо відвідування: відвідування занять є обов'язковим компонентом. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, працевлаштування, стажування) навчання може відбуватись в он-лайн формі (Moodle) за погодженням із провідним викладачем.
- Політика зарахування результатів неформальної освіти: <http://puet.edu.ua/uk/publicna-informaciya>

### **Оцінювання**

Підсумкова оцінка за вивчення навчальної дисципліни розраховується через поточне оцінювання

<b>Види робіт</b>	<b>Максимальна кількість балів</b>
Модуль 1 (теми 1-4): відвідування занять (8 балів); захист домашнього завдання (8 балів); обговорення матеріалу занять (4 бали); виконання навчальних завдань (8 балів); завдання самостійної роботи (8 балів); тестування (4 бали); поточна модульна робота (10 балів)	50
Модуль 2 (теми 5-8): відвідування занять (8 балів); захист домашнього завдання (8 балів); обговорення матеріалу занять (4 бали); виконання навчальних завдань (8 балів); завдання самостійної роботи (8 балів); тестування (4 бали); поточна модульна робота (10 балів)	50

Разом	100
-------	-----

**Шкала оцінювання здобувачів вищої освіти за результатами вивчення навчальної дисципліни**

<b>Сума балів за всі види навчальної діяльності</b>	<b>Оцінка за шкалою ЄКТС</b>	<b>Оцінка за національною шкалою</b>
90-100	A	Відмінно
82-89	B	Дуже добре
74-81	C	Добре
64-73	D	Задовільно
60-63	E	Задовільно достатньо
35-59	FX	Незадовільно з можливістю повторного складання
0-34	F	Незадовільно з обов'язковим повторним вивченням навчальної дисципліни