



Приватний вищий навчальний заклад
«ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ І ПІДПРИЄМНИЦТВА»
Кафедра менеджменту та онтопсихології

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назва дисципліни	HR-МЕНЕДЖМЕНТ
Рівень вищої освіти	перший (бакалаврський)
Галузь знань	07 Управління та адміністрування
Спеціальність	073 Менеджмент
Освітня програма	HR-менеджмент
Кафедра, що забезпечує викладання	кафедра менеджменту та онтопсихології
1. Загальний опис навчальної дисципліни	
Курс/семестр	другий/четвертий
Обсяг дисципліни	180 годин / 6 кредити ЄКТС, у т.ч.: - лекції – 30 годин; - практичні, семінарські заняття – 30 годин; - самостійна робота – 120 годин
Мова викладання	українська
Методи навчання	поєднання традиційних і нетрадиційних методів навчання з використанням інноваційних технологій на лекціях та практичних заняттях
Форма підсумкового контролю	екзамен загальна підсумкова оцінка = поточний (в т.ч. модульний) контроль + складання екзамену; максимальна кількість балів: - за всі види поточного контролю – 100 (здобувач може отримати автоматичну оцінку за екзамен); - за складання екзамену – 20
Посилання на сайт дистанційного навчання	https://moodle.ipp.edu.ua/login/index.php
2. Місце навчальної дисципліни в освітньо-професійній програмі	
Мета дисципліни	Мета навчальної дисципліни - дати студентам цілісну і логічно-послідовну систему знань про суть управління персоналом, розкрити основи теорії, методології та практики менеджменту персоналу. Головною метою викладання дисципліни є ознайомити студентів з основними завданнями і змістом менеджменту персоналу, літературою з питань теорії і практики роботи з персоналом на підприємствах, а також допомогти їм у самостійній роботі з вивчення проблем підготовки персоналу підприємства, проблем менеджменту персоналу як цілісної системи цілеспрямованого впливу на кадровий склад організації для забезпечення ефективної діяльності колективу і задоволення результатами праці.
Загальні та спеціальні (фахові) компетентності	К 11. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації. К 16. Здатність ухвалювати рішення та діяти, дотримуючись принципу неприпустимості корупції та будь-яких інших проявів недобросовісності. К 26. Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації. К 32. Здатність формувати систему HR-менеджменту, розробляти

	<p>кадрову політику з урахуванням стратегії розвитку організації, визначати дієві механізми управління персоналом в умовах невизначеності для підвищення ефективності ведення бізнесу.</p> <p>К 35. Здатність забезпечувати реалізацію оперативного HR-менеджменту в бізнес-структурах, здійснювати кадрове адміністрування, діловодство, аудит, управлінське консультування в сфері HR-менеджменту, створення, реалізацію та оцінку успішності коучингових та тренінгових програм.</p> <p>К 37. Здатність обирати та використовувати методи й інструменти психологічної діагностики, призначені для оцінки, аналізу індивідуально-психологічних, психофізіологічних особливостей людини, а також для визначення психологічного клімату в колективі при реалізації функцій HR-менеджменту.</p>
Програмні результати	<p>РН 3. Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства.</p> <p>РН 7. Виявляти навички організаційного проектування.</p> <p>РН 18. Демонструвати навички логічного та комплексного застосування знань із менеджменту, теорій й методів соціальних та поведінкових наук, онтопсихологічний інструментарій при вирішенні управлінських завдань, розробці й реалізації конкурентної HR-стратегії, враховуючи загальнолюдські цінності, суспільні потреби та інтереси бізнес-структур.</p> <p>РН 21. Демонструвати навички аналізу поведінки людини, вміння визначати основні потреби, цінності й мотиваційні характеристики діяльності особистості, використовувати онтопсихологічний інструментарій та методи психологічної діагностики у професійній діяльності.</p>

3. Тематичний план навчальної дисципліни

Назва теми та модуля	Кількість годин			Форми контролю
	аудиторної роботи		самостійної роботи	
	лекції	практичні, семінарські		
Змістовний модуль 1. Управління внутрішнім та зовнішнім середовищем	15	14	57	-
Тема 1. HR-менеджмент як наука	5	3	20	Д, ОП
Тема 2. Практика HR-менеджменту	5	5	18	Д, ОП
Тема 3. Організаційні складові HR	5	5	16	Д, ОП, СР
Модульна контрольна робота	-	1	3	МКР
Змістовний модуль 2. Залучення, розвиток та оцінка персоналу	15	16	57	-
Тема 4. Мотивація: теорії і практики.	5	5	15	Д, ОП, ПЗ, СР
Тема 5. Навчання і розвиток персоналу	5	5	20	Д, ОП, ПЗ, СР
Тема 6. Оцінка і контроль заходів HR	5	5	19	Д, ОП, ПЗ, СР
Модульна контрольна робота	-	1	3	МКР
Підготовка до екзамену	-	-	6	ЕР
Разом	30	30	120	

Д - доповідь; ОП - опитування; Т- тестування; СР - самостійна робота в т.ч. у СЕЗН; ПЗ - розв'язання задач та практичних ситуацій; МКР – модульна контрольна робота; ЕР – екзаменаційна робота


4. Контрольні заходи та політика оцінювання			
Розподіл балів за видами контролю та роботи	Вид контролю		Максимальна кількість балів
	1. Поточне оцінювання роботи, всього:		60
	- опитування/тестування, доповідь за 1 змістовним модулем		10
	- розв'язання практичних завдань за 1 змістовним модулем		20
	- опитування/тестування, доповідь за 2 змістовним модулем		10
- розв'язання практичних завдань за 2 змістовним модулем		20	
2. Модульна робота, всього:		40	
- контрольна робота за 1 модулем		20	
- контрольна робота за 2 модулем		20	
4. Складання екзамену		20	
Разом		100	
Критерії оцінювання результатів навчання	детально представлено у робочій програмі навчальної дисципліни		
Шкала оцінювання	Шкала Інституту	Шкала ЄКТС	Національна шкала
	90 – 100	A	Відмінно
	82 – 89	B	Добре
	74 – 81	C	
	64 – 73	D	Задовільно
	60 – 63	E	
	35 – 59	FX	Незадовільно
	0 – 34	F	
затверджена Положенням про організацію освітнього процесу (посилання: https://ipp.edu.ua/wp-content/uploads/2021/07/pro_organizacziyu_osvitnogo_proczesu.pdf)			
Політика щодо дедлайнів та перескладання:	Всі види контрольних заходів мають бути виконані у встановлені викладачем терміни. Студент, який за результатами поточного контролю, отримав менше 50 балів, не допускається до складання екзамену у період заліково-екзаменаційної сесії. У разі несвоєчасного проходження студентом контрольного заходу без поважної причини оцінка за нього може бути зменшена на 20%.		
Політика щодо академічної доброчесності	Під час роботи над завданнями не допустимо порушення академічної доброчесності. При використанні Інтернет-ресурсів та інших джерел інформації студент повинен вказати джерело, використане в ході виконання завдання. Списування під час підсумкового контрольного заходу заборонені. Під час виконання підсумкових контрольних заходів використання мобільних телефонів та гаджетів заборонено. Детальніше у Кодексі академічної доброчесності за посиланням: https://ipp.edu.ua/wp-content/uploads/2021/07/kodeks-vkvdem.-.-dobrochesnosti.pdf та Положенні про запобігання та виявлення академічного плагіату за посиланням: https://ipp.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/pro-dobrochesnist.pdf		
Політика щодо відвідування занять	Відвідування занять є обов'язковим. Студенти, які за поважних обставин не можуть відвідувати заняття за розкладом, повинні узгодити із викладачем графік індивідуального відпрацювання пропущених занять впродовж поточного семестру. За поважних причин (хвороба, стажування тощо) або з причин		

	непереборної сили (природні катаклізми, заходи карантинного порядку та інші форс-мажорні обставини) навчання може відбуватися з використанням технологій дистанційного навчання відповідно до Положення про організацію освітнього процесу з використанням технологій дистанційного навчання (детальніше за посиланням: https://ipp.edu.ua/wp-content/uploads/2021/07/pro_zastosuvannya_tehnologij_dystanczijnoho_na_vchannya.pdf)
--	---

5. Рекомендовані джерела та інформаційні ресурси

Основні джерела	<p>Основна література</p> <p>1. Менеджмент персоналу: навч.-метод. посіб. для студ. спец. «Менеджмент» // Дяків О. П., Коцур А. С., Островерхов В. М., Надвиничний С. А., Шкільняк М. М., Шушпанов Д. Г. / за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль: ЗУНУ, 2021. – 334 с.</p> <p>2. HR-менеджмент: навч. посіб. / І. М. Сочинська-Сибірцева, А. О. Доренська, Т. В. Тушевська. – Кропивницький : ЦНТУ, 2022. – 278 с.</p> <p>3. HR-менеджмент: конспект лекцій для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти всіх форм навчання спеціальності 073 – Менеджмент / М. М. Новікова, А. Б. Швед ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2022. – 111 с.</p> <p>Додаткова література</p> <p>1. Шахова О., Самойлова В. Сила HR. Як досягти цілей бізнесу. Львів: Vivat. 2022. 400 с.</p> <p>2. Іванова С. Мистецтво добору персоналу. Моноліт, 2019. 304 с.</p>
Інформаційні ресурси	<p>1. Офіційний сайт Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського. URL: http://www.nbuv.gov.ua.</p> <p>2. http://hh.ua/ – (head hanter) – портал “Робота в Україні”, розділи “Новини”, “Дослідження”, “Вакансії”.</p> <p>3. http://zhinna.wordpress.com/ – проект “HR in UA” – авторський сайт українського HR-менеджера Інни Жигадло.</p> <p>4. https://www.personio.com/hr-lexicon/equality-diversity-in-the-workplace/ - кар'єрна платформа з рекомендаціями щодо компаній, вакансій, шляхів</p>

6. Інформація про викладача

Викладач	Майборода Марія Миколаївна	
Науковий ступінь, вчене звання	Кандидат економічних наук, доцент	
Посада	доцент кафедри менеджменту та онтопсихології	
Контактний телефон	+38 0688902157	
E-mail	mashkamaiboroda@gmail.com	
Консультації	відповідно до графіку індивідуальних консультацій, що розміщений на офіційному сайті Інституту	