



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

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назва дисципліни	КОМПЛЕКСНА КУРСОВА РОБОТА З HR-МЕНЕДЖМЕНТУ
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	90 годин / 3 кредити ЄКТС, у т.ч.: - самостійна робота – 90 годин
Мова викладання	українська
Методи навчання	поєднання традиційних і нетрадиційних методів навчання з використанням інноваційних технологій на лекціях та практичних заняттях
Форма підсумкового контролю	залік (загальна оцінка = якості проведеного дослідження та оформлення курсової роботи (до 60 балів) + захисту результатів курсової роботи (до 40 балів).); максимальна кількість балів за всі види контролю – 100
Посилання на сайт дистанційного навчання	https://moodle.ipp.edu.ua/
2. Місце навчальної дисципліни в освітньо-професійній програмі	
Мета дисципліни	Метою комплексної курсової роботи з менеджменту персоналу є систематизація, закріплення, поглиблення та узагальнення знань, одержаних за час навчання, та їх практичного застосування до комплексного вирішення конкретного поставленого завдання (досліджуваної проблеми).
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 кадрову політику з урахуванням стратегії розвитку організації, визначати дієві механізми управління персоналом в умовах невизначеності для підвищення ефективності ведення бізнесу. 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. 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

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. Орієнтовна тематика комплексної курсової роботи з «HR-менеджменту»:

Назва тем

1. Ефективне планування людських ресурсів в організації;
2. Механізми набору і відбору персоналу;
3. Удосконалення системи управління продуктивністю працівників;
4. Формування системи навчання та розвиток персоналу;
5. Організація планування кар'єри персоналу та формування кадрового резерву організації;
6. Оцінка функції та визначення необхідності професійних знань працівникам;
7. Удосконалення системи заохочення та нагород персоналу;
8. Побудова взаємозв'язків в індустрії, розвиток відносин з професійними ком'юніті;
9. Формування ефективної комунікації в організації;
10. Удосконалення системи забезпечення здоров'я та безпеки працівників в організації;
11. Організація програм особистісного благополуччя працівників;
12. Удосконалення системи адміністративного управління та діловодства.

4. Контрольні заходи та політика оцінювання


Розподіл балів за видами контролю та роботи	Вид контролю		Максимальна кількість балів
	якості проведеного дослідження та оформлення курсової роботи, всього:		60
	захисту результатів курсової роботи, всього:		40
	Разом		100
Критерії оцінювання результатів навчання	детально представлено у робочій програмі навчальної дисципліни		
Шкала оцінювання	Шкала Інституту	Шкала ЄКТС	Національна шкала
	90 – 100	A	Зараховано
	82 – 89	B	
	74 – 81	C	
	64 – 73	D	
	60 – 63	E	
	35 – 59	FX	Незараховано
	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 дефайнів та перекладання:	Всі види контрольних заходів мають бути виконані у встановлені викладачем терміни. У разі несвочасного проходження студентом контрольного заходу без поважної причини оцінка за нього може бути зменшена на 20%.
Політика щодо академічної доброчесності	Під час роботи над завданнями недопустимо порушення академічної доброчесності. При використанні Інтернет-ресурсів й 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_dystancijnogo_navchannya.pdf)
5. Рекомендовані джерела та інформаційні ресурси	
Основні джерела	<p>Основна література</p> <p><i>Електронний ресурс</i></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><i>Електронний ресурс</i></p> <p>2. HR-менеджмент: навч. посіб. / І. М. Сочинська-Сибірцева, А. О. Доренська, Т. В. Тушевська. – Кропивницький : ЦНТУ, 2022. – 278 с.</p> <p><i>Електронний ресурс</i></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>Допоміжна література</p> <p>1. Іванова С. Мистецтво добору персоналу. Моноліт, 2019. - 304 с.</p> <p>2. Кейт Ферраці. Неформальне лідерство. Як надихнути команду та отримати результат. – 2022. – 248 с.</p> <p>3. Шахова О., Самойлова В. Сила HR. Як досягати цілей бізнесу. Львів: Vivat. 2022. - 400 с.</p> <p>4. HBR's 10 Must Reads on Reinventing HR (with bonus article "People Before Strategy" by Ram Charan, Dominic Barton, and Dennis Carey)</p>

	(HBR's 10 Must Reads). Harvard Business Review Press:2019. – 250 p. 5. HR-менеджмент: Навчально-методичний комплекс дисципліни [Електронний ресурс]: навч. посіб. для студ. спеціальності 073 «Менеджмент», / КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: М.В. Шкробот, Л.Л. Ведута – Електронні текстові дані (1 файл: 180 Кбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. – 75с.
--	--

Інформаційні ресурси	<ol style="list-style-type: none"> 1. Бібліотека Інституту психології і підприємництва. URL: https://ipp.edu.ua/biblioteka/ 2. Бібліотека ім. В.І. Вернадського. URL: http://www.nbuv.gov.ua/ 3. Державна служба статистики України URL: http://www.ukrstat.gov.ua/ 4. http://hh.ua/ – (head hunter) – портал “Робота в Україні”, розділи “Новини”, “Дослідження”, “Вакансії”. 5. http://zhinna.wordpress.com/ – проект “HR in UA” – авторський сайт українського HR-менеджера Інни Жигадло. 6. https://www.personio.com/hr-lexicon/equality-diversity-in-the-workplace/ - кар'єрна платформа з рекомендаціями щодо компаній, вакансій, шляхів розвитку кар'єри.
-----------------------------	--

6. Інформація про викладача

Викладач	Єфіменко Надія Анатоліївна	
Науковий ступінь, вчене звання	доктор економічних наук	
Посада	завідувач кафедри менеджменту та онтопсихології	
Контактний телефон	tel:+380675197577	
E-mail	yefimenko@ipp.edu.ua	
Консультації	відповідно до графіку індивідуальних консультацій, що розміщений на офіційному сайті Інституту	