



**ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІНФРАСТРУКТУРИ ТА
ТЕХНОЛОГІЙ**

**ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ, ТЕХНОЛОГІЙ ТА ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ І ТЕХНОЛОГІЙ**


КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ, МАРКЕТИНГУ ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ

**СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ
ДИСЦИПЛІНИ
HR-ТЕХНОЛОГІЇ В
УПРАВЛІННІ
СОЦІАЛЬНО-
ЕКОНОМІЧНИМИ
СИСТЕМАМИ**

Затверджено:

Протокол засідання кафедри
економіки, маркетингу та бізнес-
адміністрування
№ 1 від 29 серпня 2023 р.
Зав. кафедри ЕМБА

Вікторія ЯНОВСЬКА

Викладач	Устіловська Анастасія Сергіївна Доктор філософії з економіки, доцент	
Посилання профіль викладача на сайті ДУІТ	http://surl.li/fruxc	
E-mail	ustilovskaya.an@ukr.net	
Факультет, Кафедра	Факультет Управління і технологій/ Кафедра економіки, маркетингу та бізнес-адміністрування м. Київ, вул. Івана Огієнка, 19, каб. 904 телефон: +38-095-837-60-12	
Консультації	Кожний вівторок та п'ятниця з 14 ⁰⁰ до 15 ⁰⁰ м. Київ, вул. Івана Огієнка, 19, каб. 904 або за ZOOM посиланням http://surl.li/fruyv	
Офіційна назва освітньої програми	МАРКЕТИНГ	
Рівень вищої освіти	перший (бакалаврський)	
Галузь знань, спеціальність	07 «Управління та адміністрування» 075 «Маркетинг»	
Статус дисципліни (обов'язкова, вибіркова)	Цикл дисциплін професійної підготовки, вибіркова	

Курс/ Семестр викладання	2/4
Обсяг дисципліни	4 кредити ECTS / 120 загальна кількість годин
Види та кількість аудиторних занять, денна/ заочна	Лекції – 20 години/ 8 годин Практичні заняття – 24 годин / 8 години
Форма контролю	Залік
Локація та матеріально- технічне забезпечення	Аудиторія згідно з розкладом. Мультимедійний проектор, мережа Internet.
Мова викладання	Українська
Мета вивчення дисципліни	Формування знань щодо базових категорій управління персоналом, методологічних аспектів застосування персонал-технологій.
Інтегральна компетентність	Здатність вирішувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері маркетингової діяльності або у процесі навчання, що передбачає застосування відповідних теорій та методів і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.
Загальні компетентності	ЗК1. Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні. ЗК11.Здатність працювати в команді. ЗК12.Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).
Програмні результати навчання	ПРН12. Виявляти навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним ПРН13. Відповідати за результати своєї діяльності, виявляти навички підприємницької та управлінської ініціативи. ПРН18. Демонструвати відповідальність у ставленні до моральних, культурних, наукових цінностей і досягнень суспільства у професійній маркетинговій діяльності.

ЧОМУ ВАЖЛИВИЙ КУРС:

Навчальна дисципліна «HR-технології в управлінні соціально-економічними системами» дає змогу формування у студентів сучасного економічного мислення та системи всебічних знань у сфері управління персоналом та оволодіння методичними засобами процедури технологічної побудови планування, підбору та відбору персоналу, адаптації , розвитку, оцінювання та атестації працівників.

ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ

Змістовний модуль 1

ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГІЇ ЕФЕКТИВНОГО ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Тема 1. Місце та роль персонал-технологій в загальній системі управління персоналом.

Категоріально-понятійний апарат управління персоналом. Теоретичні основи формування системи управління персоналом підприємства. Основні елементи системи управління персоналом підприємства.

Тема 2. Стадії управління персоналом.

Планування персоналу. Підбір та відбір персоналу. Адаптація персоналу. Розвиток персоналу. Атестація та оцінювання персоналу. Управлінські рішення: – за умови порушень трудової дисципліни, не виконання доручень керівництва; – за умови якісного виконання роботи; – за виробничої необхідності.

Тема 3. Персонал-технології підбору та найму персоналу.

Хедхантинг. Вітчизняний хедхантинг. Рекрутинг. Етапи процесу рекрутингу. Скрининг. Методи кадрового скринингу. «Плетіння мереж» та прямий пошук. Активні та пасивні методи набору. Зовнішній та внутрішній набір. Фріланс.

Тема 4. Персонал-технології позикової праці та ротації.

Аутсорсинг. Види аутсорсингу. Переваги та недоліки аутсорсингу. Лізинг. Відмінності лізингу та аутстафінгу персоналу. Аутстафінг. Дауншифтинг. Професійний дауншифтинг. Соціальний дауншифтинг.

Тема 5. Персонал-технології навчання та підвищення ефективності роботи персоналу.

Коучинг та його види. Коучинг для менеджерів. Лайф коучинг. Груповий коучинг. Спеціалізований коучинг. Бізнес-коучинг. Реінженіринг. Методи реінжинірингу. Релокація. Причини релокації. Релокейт спеціалісти.

Тема 6. Персонал-технології стимулювання працівників.

Внутрішній маркетинг персоналу. Матеріальна мотивація працівників. Нематеріальна мотивація працівників. Стимулювання та де-мотивація персоналу.

Тема 7. Персонал-технології контролю праці працівників.

Методи та види контролю праці персоналу. Таємний покупець. Мета використання технології таємний покупець. Спецагент. Процес перевірки робітника. Результат використання програми дослідження. Замовники програми. Етика Mystery Shopping.

Тема 8. Інформаційні персонал-технології.

Автоматизована інформаційна система управління персоналом. АРМ (автоматизоване робоче місце) працівника. Сучасна інформаційна система управління підприємством (ІСУП).

Змістовний модуль 2

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ

Тема 9. Основні положення корпоративної культури

Основні положення корпоративної культури. Формування корпоративної культури. Види корпоративної культури.

Тема 10. Етикет ділових та службових відносин

Службовий етикет. Професійна етика. Етичні норми професійних ділових відносин. Авторитет особистості. Особливості роботи керівника і норми його поведінки. Мовленнєвий етикет.

Тема 11. Ділове спілкування

Способи ділового спілкування. Засоби ділового спілкування. Індивідуальні ділові бесіди. Особливості ділових телефонних розмов. Спілкування в електронному просторі. Форми колективного обговорення проблем. Національні особливості ділового спілкування в різних країнах світу.

Тема 12. Зовнішні ознаки культури в організації

Зовнішній вияв корпоративної культури в організації. Етикетні правила поведінки в організації. Формування корпоративної ідентичності. Створення позитивного іміджу та надійної репутації організації.

Тема 13. Формування іміджу та стилю ділової людини

Імідж як умова ділового успіху. Зовнішній вигляд ділової людини.

Практичні заняття курсу передбачають виконання практичних задач, ситуаційних, тестових та інших завдань, опитування та дискусії за темами, короткі виступи та презентації з тематики дисципліни.

ОЦІНЮВАННЯ

Форми поточного та підсумкового контролю	Поточний контроль – 100 балів
КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ	
Підсумкові бали з навчальної дисципліни визначаються як сума балів, отриманих здобувачем протягом семестру.	

Відвідування лекцій:

За відвідування кожної лекції нараховується 1 бал (до 10 балів).

Практичні заняття:

Оцінюються за активністю здобувачів освіти на заняттях, виконанням практичних та ситуаційних завдань, відповідями на тестові питання, доповідями та ступенем залученості у дискусії. Максимальна сума становить 13 балів за змістовний модуль.

Самостійна робота

Написання та захист реферату (тематика погоджується із викладачем курсу) у вигляді доповіді та/або презентації оцінюються у 7,5 балів (максимум 13 балів за змістовний модуль).

Студент отримує підсумкову оцінку за результатами поточного контролю шляхом накопичення балів. Максимальна кількість балів, яку може отримати студент, становить 100.

Додаткові бали до поточного контролю здобувач освіти може отримати, пройшовши навчальний курс у вигляді неформальної освіти з отриманням сертифікату в межах предмету вивчення дисципліни та пройшовши процедуру визнання згідно [Положення про визнання результатів навчання, отриманих у неформальній освіті здобувачами вищої освіти ДУІТ](#).

ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ НАЦІОНАЛЬНА ТА ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
75-81	C		
64-74	D	задовільно	
60-63	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34	F	незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов’язковим повторним вивченням дисципліни

«Відмінно» - A (90-100 балів) – виставляється студенту, який глибоко та міцно засвоїв матеріал, відмінно справляється з задачами та питаннями, показує знайомство з фаховою літературою, володіє різносторонніми навичками та прийомами виконання практичних завдань, вміє добре орієнтуватись у виробничих ситуаціях.

«Добре» - BC (74-89 балів) – виставляється студенту, який твердо знає програмний матеріал, правильно застосовує теоретичні знання при рішенні практичних завдань, володіє необхідними навичками та прийомами їх виконання.

«Задовільно» - DE (64-73 балів) – виставляється студенту, який має знання тільки основного матеріалу, але не засвоїв його деталей, допускає неточності, неправильне тлумачення окремих елементів завдання та відчуває труднощі при виконанні практичних завдань.

«Незадовільно» - FX (35-59 балів) - виставляється студенту, який дає необґрунтовані відповіді на запитання, допускає суттєві помилки у використанні понятійного апарату. Не простежується логічність та послідовність думки. Формулювання хаотичні та не усвідомлені.

«Незадовільно» - F (1-34 балів) - виставляється студенту, який не засвоїв зміст дисципліни, вміння та навички не набуті.

ІНФОРМАЦІЙНО- МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Методичне забезпечення:

1. Робоча програма навчальної дисципліни.

2. Конспект лекцій.
3. Посилання на Google Classroom: «HR-технології в управлінні соціально-економічними системами» (<https://classroom.google.com/c/MjMzNzUyNDc0NTUx>)
4. [Електронні ресурси бібліотеки ДУІТ](#).

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Нежинська О.О., Тименко В.М. Основи коучингу: навчальний посібник. Київ, Харків: ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.
2. Криворучко О.М., Водолажська Т.О. Управління персоналом: підручник. Харків: ХНАДУ, 2016. 200с.
3. Дорошенко Г.О. Менеджмент: навч.посібник /за заг. ред. Г.О. Дорошенко. Харків: «БСВ-Принт», 2015. 300 с.
4. Зайченко О.І., Кузнецова В.І. Управління людськими ресурсами: навч. пос. / за наук. ред. О.І. Зайченко. Івано-Франківськ, «Лілея-НВ», 2015. 232 с.
5. Олійник С.У. Теорія та практика менеджменту персоналу: підручник. Харків: Вид-во НУА, 2013. 376 с.
6. Доценко Н. В. Методи управління людськими ресурсами при формуванні команд мультипроектів та програм : монографія / Н. В. Доценко, Л. Ю. Сабадош, І. В. Чумаченко; ред.: І. В. Чумаченко. Харків: ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, 2015. 201 с.
7. Василів В. Б. Інформаційні системи менеджменту персоналу: навчальний посібник. Рівне: НУВГП, 2014. 147 с.
8. Мацелюх Н. П., Максименко І.А. Історія економіки та економічної думки. Політична економія. Мікроекономіка. Макроекономіка: навчальний посібник, 2-ге вид. перероб та доп. Київ: «Центр учбової літератури», 2014. 382 с.
9. Базилевич В.Д. Політекономія: підручник. 9-е вид., пововн. Київ: Знання, 2014. 710 с.
10. Тягунова Н.М., Спориш О.А. Підприємництво та бізнес-культура. Кредитно-модульний курс. Навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2014. 118 с.
11. Економіка і підприємництво, менеджмент: навчальний посібник [Рогач С. М. та ін.]. Київ: Компринт, 2015. 713 с.
12. Лесько О.Й., Прищак М.Д., Залюбівська О.Б. Етика ділових відносин: навчальний посібник. Вінниця: ВНТУ, 2011. – 309 с.
13. Калініченко Л.Л., Устіловська А.С. Інноваційні методи управління персоналом транспортних підприємств: монографія. Харків: ФОП Панов А.М., 2020. 269 с.
14. Устіловська А.С., Кулієвич М.Я. Сучасні проблеми управління персоналом на вітчизняних підприємствах. *Інфраструктура ринку. Електронний науково-практичний журнал*. Одеса. №48. 2020. С. 186-192. (Фахове видання Категорія Б).
15. Устіловська А.С. Формування інноваційних методів управління персоналом у розрізі праксеологічного підходу. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. Луцьк. №4. 2019. С. 100-108.
16. Устіловська А.С., Безрук С.О. Стадійність управління персоналом у сучасних умовах господарювання. Економіка, управління та адміністрування. *Вісник ЖДТУ*. Житомир. №4 (90). 2019. С. 60-66.

17. Устіловська А.С. Аналітичні дослідження сучасного рівня застосування інноваційних методів управління персоналом на підприємствах транспортної галузі. *Науково-практичний журнал «Економіка та держава»*. Київ. №4. 2020. С. 221–231.

18. Устіловська А.С. Управління поведінкою персоналу в системах масового обслуговування автотранспортних підприємств шляхом використання персонал-технологій. *Економічний простір: Збірник наукових праць*. Дніпро. № 154. 2020. С. 130–137.

19. Устіловська А.С., Божидай І.І. Основні теоретичні засади комунікативної політики підприємства. *Актуальні питання у сучасній науці*. №2 (2) 2022. С. 138–150.

20. Устіловська А.С., Халіна В.Ю., Колмакова О.М., Божидай І.І. Теоретичні засади персонал-технологій як інноваційний аспект управління персоналом на підприємстві. *Актуальні питання у сучасній науці*. №2 (2) 2022. С. 315–327.

21. Устіловська А.С. Проблеми цифровізації системи управління персоналом вітчизняних підприємств. *Review of transport economics and management*. №7 (23) 2022. С. 215–222.

22. Божидай І.І., Устіловська А.С. Удосконалення системи стратегічного управління персоналом на будівельному підприємстві. *Економічний простір*. №186. 2023. С. 23–27.

23. Ustilovska, A., Khalina, V., Kolmakova, O., Ryabovol, G., Mishchenko, K. Application of HR Technologies in Multimodal Transport of Construction Materials. *Lecture Notes in Networks and Systems*, 2023, 807 LNNS, pp. 412–423

Додаткова інформація

Детальнішу інформацію щодо методів навчання, форм оцінювання, самостійної роботи та повного списку літератури наведено у Робочій програмі навчальної дисципліни.

ПОЛІТИКА ДИСЦИПЛІНИ

Щодо академічної доброчесності

Дотримання академічної доброчесності засновується на ряді положень та принципів академічної доброчесності, що регламентують діяльність здобувачів вищої освіти та викладачів ДУІТ:

[Кодекс академічної доброчесності Державного університету інфраструктури та технологій](#)

[Положення про систему забезпечення академічної доброчесності у Державному університеті та технологій](#)

[Положення про Комісію з академічної доброчесності у ДУІТ та Комісію з етики та управління конфліктами у сфері академічної доброчесності у ДУІТ](#)

Порушення [Кодексу академічної доброчесності ДУІТ](#) є серйозним порушенням, навіть якщо воно є ненавмисним.

Списування під час контрольних заходів заборонені.

Усі письмові роботи, виконані в електронному вигляді (реферати), перевіряються на наявність плагіату згідно з [Положенням про порядок перевірки навчальних, кваліфікаційних, науково-методичних наукових та інших робіт на наявність ознак академічного плагіату у ДУІТ](#). У випадках виявлення порушення – реагування відповідно до [Кодексу академічної доброчесності ДУІТ](#).

Щодо відвідування

Відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання, за яке нараховуються бали. За об'єктивних причин (хвороба, міжнародне стажування, індивідуальний графік тощо) навчання може відбуватися в он-лайн (або змішаній) формі за погодженням із деканом факультету.

Неформальна освіта

Можливість зарахування результатів неформальної освіти регламентується «[Положенням про визнання результатів навчання, отриманих у неформальній освіті здобувачами вищої освіти ДУІТ](#)».

Розробник:

Доктор філософії, доцент
доцент кафедри ЕМБА

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Anastasiia Ushtilovska', written in a cursive style.

Анастасія УСТИЛОВСЬКА