



МАУП

Навчально-науковий інститут управління, економіки та бізнесу

Кафедра управління персоналом та економіки праці

ЗАТВЕРДЖУЮ:
Директор ННІУЕБ

_____ І.А Семенець-Орлова
"_____" "_____" 2024 р.

Схвалено на засіданні кафедри УПЕП
Протокол № 1 від "30" серпня 2024 р.
Завідувач кафедри

_____ Г. А. Дмитренко

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Інноваційні технології управління персоналом

спеціальності: 051 « Економіка»
(шифр і назва спеціальності)

освітнього рівня доктор філософії (PhD) з економіки
(назва освітнього рівня)

Освітньої програми: **051«Економіка»**

Розробник силабусу навчальної дисципліни:

Головач Наталія Василівна - кандидат педагогічних наук, доцент,
професор кафедри управління персоналом та економіки праці

(підпис)

Викладач:

Дмитренко Геннадій Анатолійович - доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці

(підпис)

Силабус розглянуто на засіданні кафедри управління персоналом та економіки праці
Протокол № 1 від "30" серпня 2024 р.

Завідувач кафедри _____ Г.А.Дмитренко

(підпис)

Силабус перевірено

28.08.2024 р.

Заступник директора _____ І.І. Каліна

(підпис)

Загальна інформація про навчальну дисципліну

Назва навчальної дисципліни	Інноваційні технології управління персоналом
Шифр та назва спеціальності	051 «Економіка»
Рівень вищої освіти	третій (науково-дослідницький) рівень вищої освіти
Статус дисципліни	вибіркова
Кількість кредитів і годин	4 кредита/120 год Лекції : 34 Семінарські заняття: 16 Самостійна робота студентів: 72
Терміни вивчення дисципліни	V семестр
Мова викладання	українська
Вид підсумкового контролю	залік
Сторінка дисципліни на сайті	https://maup.com.ua/ua/pro-akademiyu/instituti/institut-ekonomiki/kafedra-upravlinnya-personalom-ekonomiki-praci/silabus3.html

Загальна інформація про викладача. Контактна інформація.

	<i>Дмитренко Геннадій Анатолійович</i>
	доктор економічних наук
	професор
	Завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці
Дисципліни, які викладає НПП	Інноваційні технології управління персоналом, Стратегічне регулювання демографічних процесів
Напрями наукових досліджень	Економіка, людиноцентричне управління, еколюдиноцентризм, розвиток трудового потенціалу України, управління людськими ресурсами, стратегії розвитку освіти, державне управління, формування та розвиток громадянського суспільства
Посилання на реєстри ідентифікаторів для науковців	https://orcid.org/0000-0002-8211-5690 https://scholar.google.com.ua/citations?hl=uk&user=fWfL2xEAAAAJ&view_op=list_works&sortby=pubdate
	Контактна інформація викладача:
E-mail:	dmitrenko2000@meta.ua
Контактний тел.	+38(050)180-65-47
Телефон кафедри	(044) 490-95-00, вн. 15-14
Портфоліо викладача на сайті кафедри/Інституту/Академії	https://maup.com.ua/ua/pro-akademiyu/instituti/institut-ekonomiki/kafedra-upravlinnya-personalom-ekonomiki-praci.html

Анотація курсу. Вивчення дисципліни «Інноваційні технології управління персоналом» є важливою складовою фундаментальної фахової економічної освіти аспірантів спеціальності «Економіка». Здійснюється підготовка здобувачів освітньо-наукового рівня з метою розвитку компетентностей налагоджувати оптимальним чином на інноваційній основі процес управління формуванням, використанням і розвитком персоналу сучасних підприємств, організацій, установ.

Опанування дисципліни підвищує теоретико-методологічний рівень та розширює науковий економічний світогляд аспірантів, досягти шляхом активізації мислення здобувачів, самостійним опрацюванням ними рішень у галузі управління персоналом, постійною взаємодією суб'єктів освітнього процесу (здобувачів, викладачів) за допомогою прямих і зворотних зв'язків, креативного та дослідницького мислення. Програмою передбачається наявність у здобувачів другого (магістерського) рівня освіти, тому у підготовці аспірантів акцент робиться не на самі знання, а на здатність самостійно мислити під час вирішення завдань, уміти застосовувати отримані знання.

Мета та завдання дисципліни.

Мета: сформувати у здобувачів освітньо-наукового рівня цілісного уявлення про інноваційні технології управління персоналом в організаціях різного профілю і масштабу діяльності, а також сприяти засвоєнню на рефлексивному рівні актуальних знань та умінь технологічного характеру для застосування їх в практичній інноваційній діяльності.

Завданнями дисципліни є:

1. Сприяти розумінню: сутності та соціальної значущості управління персоналом у сучасних умовах; місця і ролі курсу в системі менеджменту і формуванні якостей сучасного менеджера; пріоритетну роль людських ресурсів у сучасній світовій економіці на інноваційній основі.

2. Розвивати здібності: до саморозвитку власних фахових якостей, їх відповідності службовому становищу в ієрархії управління; до формування ефективної управлінської команди, яка професійно використовує людський потенціал у досягненні цілей організації.

3. Засвоїти методологічні основи управління персоналом, а також оволодіти навичками використання сучасних технологій управління.

4. Ознайомити здобувачів з основними завданнями і змістом цієї дисципліни, літературою з теорії і практики використання інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах.

Пререквізити - навички використання інформаційних та комунікаційних технологій, здатність розробляти аналітичні матеріали.

Технічне й програмне забезпечення /обладнання – обладнання–програми та сервіси для перевірки оригінальності текстів (Plagiatus, Antiplagiat, Unicheck). Ознайомитися із наявними в Академії програмами і сервісами можна: корп. №24.

Табл.1

Компетентність	Ступінь сформованості компетентності	Оцінювання
ЗК 3. Здатність вести професійну комунікацію	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (модульний контроль), підсумкове (залік)
ЗК4. Здатність свідомо та соціально-відповідально діяти на основі етичних міркувань і принципів академічної доброчесності	Частково, в аспекті виконання завдань, передбачених професійною діяльністю за спеціалізацією освітньої програми	Підсумкове (залік)
ЗК8. Здатність працювати у міжнародному контексті, спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (модульний контроль), підсумкове (залік)

СК1. Уміння застосовувати універсальні навички дослідника в галузі економічних наук	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (модульний контроль), підсумкове (залік)
СК2. Знання сучасних парадигм розвитку соціально-економічних систем різного рівня, основних концепцій, теорій, моделей та інструментарію економічних досліджень	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (модульний контроль), підсумкове (залік)
СК3. Уміння здійснювати науковий пошук та розвідку, здійснювати аналіз та класифікацію відомих методів та підходів у галузі економічних наук	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (модульний контроль), підсумкове (залік)
СК4. Здатність збирати, аналізувати та обробляти статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, які необхідні для розв'язання комплексних економічних завдань	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (модульний контроль), підсумкове (залік)
СК6. Володіння навичками самостійного опанування новими знаннями, використовуючи сучасні освітні та дослідницькі технології у сфері економіки та управління персоналом.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (модульний контроль), підсумкове (залік)
СК12. Здатність оцінювати можливі ризики, соціально-економічні наслідки управлінських рішень	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (модульний контроль), підсумкове (залік)

Зміст навчальної дисципліни.

№	Курс 2 Семестр 3 Всього годин у семестрі 120 Теми	Кількість годин, з них:						Примітка
		лекції (Л)	семінар . зан. (СЗ)	практ ., лаб. зан. (ПЗ, ЛЗ)	інд.-конс. роб. (ІКР)	сам. роб. студ. (СРС)	форма конт-ролю	
	Змістовий модуль 1. Теоретико-методичні основи інноваційних технологій управління персоналом							
1	Методологічні основи технологій управління персоналом	2	2			6	У	
2	Управління персоналом у системі сучасного менеджменту	2	1			6	У	
3	Стратегія та політика управління персоналом організації	4	2			6	У, КР	
4	Планування персоналу. Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду.	2	2			6	У	
5	Технології пошуку і залучення кандидатів на вакантну посаду	2	1			6	У	
6	Психологічні та нетрадиційні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду	2	2			6	КР, СР	
	Змістовий модуль 2. Управління процесом використання персоналу							
7	Розвиток персоналу	2	2			6	У	

8	Сучасні форми роботи з персоналу	2	1			6	У	
9	Процедури оцінювання працівників	4	2			6	У	
10	Мотивація та стимулювання персоналу	2	2			6	У	
11	Соціально-психологічні аспекти управління персоналом	2	1			6	У	
12	Визначення ефективності використання технологій управління персоналом	2	2			6	КР,С Р	
	Разом 120	28	20			72		

Форми контролю: усне опитування – У
 контрольні роботи – КР
 перевірка конспектів – ПК
 перевірка завдань для самостійної роботи – СР
 тестування – Т
 колоквиум - К
 інші - _____

- Виконання завдань у встановлений термін.
- Відпрацювання пропущених занять можливе під час самостійної підготовки та консультацій викладача.
- Дотримання академічної доброчесності.
- Презентації та доповіді мають бути авторськими і оригінальними.
- Клімат в аудиторії є дружнім, творчим, відкритим до конструктивної самоіронії.
- Виконання завдань у встановлений термін.
- Відпрацювання пропущених занять можливе під час самостійної підготовки та консультацій викладача.
- Дотримання академічної доброчесності.
- Презентації та доповіді мають бути авторськими і оригінальними.

Політика курсу - - Передбачає роботу в команді.

- Клімат в аудиторії є дружнім, творчим, відкритим до конструктивної самоіронії.
- Виконання завдань у встановлений термін.
- Відпрацювання пропущених занять можливе під час самостійної підготовки та консультацій викладача.
- Дотримання академічної доброчесності.
- Презентації та доповіді мають бути авторськими і оригінальними.

Зміст дисципліни: Курс складається з трьох змістових модулів. Кожен модуль, у свою чергу, складається з лекційної та семінарської частини:

- **Змістовий модуль 1** «Теоретико-методичні основи інноваційних технологій управління персоналом» (лекційні теми 1-6, семінарські теми 1-6);
- **Змістовий модуль 2** «Управління процесом використання персоналу» (лекційна тема 7-12, семінарські теми 7-12).

Форми і методи навчання.

Основними видами навчальних аудиторних занять є **лекції, семінарські заняття, консультації.**

При викладанні **лекційного матеріалу** передбачено поєднання таких форм і методів навчання, як лекції-бесіди, лекції-візуалізації.

Лекція-бесіда забезпечує безпосередній контакт викладача з аудиторією і дозволяє привернути Вашу увагу до найбільш важливих питань теми лекції, визначити у процесі діалогу особливості сприйняття навчального матеріалу. Ви маєте можливість обмірковувати поставлені

запитання, робити самооцінку рівня своєї підготовки, навчитися самостійно формувати висновки і узагальнення.

Лекція-візуалізація включає візуальну форму подачі лекційного матеріалу технічними засобами навчання. Читання такої лекції зводиться до розгорнутого або короткого коментування викладачем візуальних матеріалів, що переглядаються.

При проведенні *семінарських занять* передбачено поєднання таких форм і методів навчання як робота у малих групах, рольові ігри, дискусія, публічний виступ, групові проекти та кейс-завдання.

Ви працюєте з інформацією вдома, зокрема з використанням мережі Інтернет (*див. рекомендовану літературу*), під час занять виконуєте усні та письмові завдання, виступаєте з доповідями і презентаціями, підготовленими як групою так і індивідуально, моделюєте поведінку у конкретних професійних ситуаціях. Програмою курсу передбачено такі проекти:

- Виступ за темою *індивідуального завдання*.
- Виступ-інформування за темами семінарських занять;
- Графоаналітичні завдання;
- Розрахункові завдання.

Оцінювання знань здійснюється відповідно до «Положення про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (<https://drive.google.com/file/d/1ENRncPY-dU2qLke7awVKn1OdfG88Hg8D/view>).

Система оцінювання навчальних досягнень

Вид діяльності студента	Максимальна к-сть балів за одиницю	Модуль 1		Модуль 2	
		кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів
Відвідування лекцій	1	9	9	8	8
Відвідування семінарських занять	1	4	4	5	5
Відвідування практичних занять	1	-	-	-	-
Робота на семінарському занятті	10	4	40	5	50
Робота на практичному занятті	10	-	-	-	-
Лабораторна робота (в тому числі допуск, виконання, захист)	-	-	-	-	-
Виконання завдань для самостійної роботи	5	7	35	4	20
Виконання модульної роботи	15	1	15	1	15
Виконання ІНДЗ	15				
Разом		103		98	
Максимальна кількість балів:		201			
201:100=2,01. Студент набрав X балів; Розрахунок: X:2,01 = загальна кількість балів.					

Під час вивчення курсу виконуються завдання для самостійних робіт до кожної з 13 тем (завдання до самостійної роботи див.: Робоча навчальна програма дисципліни). **Критерії оцінювання:**

- змістовність – 4 бали
 - відповідність темі та вимогам оформлення – 1 бали.
- Максимальна кількість балів за самостійну роботу – **5 балів**.

Форми проведення модульного контролю та критерії оцінювання.

Модульний контроль відбувається в кінці вивчення блоків змістових модулів і здійснюється у вигляді виконання індивідуальних завдань-кейсів у формі презентації за тематикою **самостійного вивчення матеріалу** відповідного змістового модуля (5 хв. зі слайдами).

Під час модульного контролю оцінюються такі компоненти:

- Слайди до презентації – 3 балів
- Повнота розкриття теоретичного питання теми – 10 балів
- Тестове завдання – 5*1бал=5 балів
- Якість інформації – 5 балів
- Самостійність та креативність – 2 балів

Максимальна кількість балів - 25 балів.

Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання:

Залік. Відбувається у формі екзамену згідно з «Положення про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у ПрАТ «ВНЗ «МАУП».

Орієнтовний перелік питань для семестрового комплексного контролю (див.: Робоча навчальна програма дисципліни).

Анкету-оцінку з метою оцінювання якості курсу буде надано по завершенню курсу.

Шкала відповідності оцінок

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		
68-74	D	задовільно	
60-67	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

Рекомендовані джерела (література):

Основна (базова):

1. Василів В. Б. Інформаційні системи менеджменту персоналу : навч. посіб. / В. Б. Василів; Нац. ун-т водного господарства та природокористування. - Рівне : НУВГП, 2014. - 147 с.
2. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. — Вип. 1. Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності. - Розд. 1. Професії керівників професіоналів фахівців та технічних службовців. - Краматорськ : Центр продуктивності 2004.
3. Дмитренко Г. А. Управління персоналом організацій з використанням переваг синергізму : навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, О. Г. Шевчик, Я. А. Лук'янчук, В. В. Медведь ; заг. ред. Г. А. Дмитренка. — Київ : Ін-т обдарованої дитини НАПН України, 2015. — 162 с.
4. Дмитренко Г. А. Кваліметрія в управлінні: гуманістичний контекст : навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, О. Л. Ануфрієва, Т. І. Бурлаєнко, В. В. Медвідь (за заг. ред. Г. А. Дмитренка) – К. : Видавництво «Аграрна освіта», 2016. – 335 с.
5. Дмитренко Г. А. Культура цільового управління в національній системі освіти: гуманістичний контекст [Текст] : колект. монографія / [О.А. Ануфрієва, Т.І. Бурлаєнко, Г. А.

Дмитренко [та ін.] ; ДВНЗ "Ун-т менеджменту освіти" НАПН України. - Луцьк : Вежа-Друк, 2017. - 412с.

6. Дмитренко Г. А. Проблема ефективності сучасного менеджера [Електронний ресурс] / О. О. Медведєв, Г. А. Дмитренко. // Науковий вісник УМО. Серія : Економіка та управління. - 2016. - Вип. 1. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvumo_2016_1_8

7. Дмитренко Г. А. Сучасні HR-стратегія і технології в державних органах / Г. А. Дмитренко, М. Е. Морозова // Вісник післядипломної освіти. Серія : Управління та адміністрування. - 2017. - Вип. 3. - С. 30-48.

8. Головач Н. В., Дмитренко Г. А. Підвищення якості трудового потенціалу організацій з врахуванням потреб роботодавця та працівника. Вчені записки ТНУ імені В.І.Вернадського. Серія: Економіка і управління. Том 30 (69). № 6, 2019. С. 43 - 48. http://www.econ.vernadskyjournals.in.ua/journals/2019/30_69_6/30_69_6_2/10.pdf4.

9. Дмитренко Г.А., Головач Н. В. Інноваційна технологія цифровізації системи освіти. Всеукраїнська науково-практична конференція студентів та молодих вчених "Проблеми реалізації євроінтеграційного та євроатлантичного курсів України": тези доповідей : [Ч. І: збірник матеріалів конференції, м. Київ, 13 травня 2020 р.]. Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2020. С. 7-11.

10. Загірняк М. В. Психологія управління : навч. посіб. / М. В. Загірняк, А. Б. Почтовюк; ред.: Л. П. Гобельовська. - Х. : Точка, 2011. - 193 с.

11. Карлін М.І. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні / М.І. Карлін, О.В. Борисюк // Демографія та соціальна економіка. – 2011.- 1(15). – С. 96-102.

12. Новікова М. М. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти : [монографія] / М. М. Новікова, Л. О. Мажник; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. - Х., 2012. - 217 с.

13. Пономаренко В. С. Інформаційні системи в управлінні персоналом : навч. посіб. / В. С. Пономаренко, І. В. Журавльова, І. Л. Латишева; Харк. нац. екон. ун-т. - Х., 2008. - 336 с.

14. Управління персоналом : підручник / В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков, А. О. Василенко, О. І. Волошин; ред.: В. М. Данюк; ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана", ПАТ "Новокраматор. машинобуд. з-д". - Вид. 2-ге, зі змінами. - Київ : КНЕУ, 2014. - 666 с.

15. Харцій, О. М. Візуальна психодіагностика : навч. посіб. (модульний варіант) / О. М. Харцій. - Л. : Магнолія 2006, 2016. - 223 с.

16. Цимбалюк С. О. Технології управління персоналом : навч. посіб. / С. О. Цимбалюк; Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана. - К., 2009. - 399 с.

Додаткова :

17. Баєва О.В., Новальська Н.І., Згалат-Лозинська Л.О. Основи менеджменту: практикум: Навчальний посібник. К.: Либідь, 2007. – 524 с.

18. Гавриш О. А. Управління персоналом сучасної організації : навч. посіб. / О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань, Н. О. Сімченко, Н. І. Ситник, В. Е. Грамотнев; ред.: Т. В. Лазоренко; Нац. техн. ун-т України "Київ. політехн. ін-т". - К., 2011. - 333 с.

19. Дмитренко Г. А. Стратегія збільшення соціального капіталу в Україні [Електронний ресурс] / Г. А. Дмитренко. // Науковий вісник УМО. Серія : Економіка та управління. - 2016. - Вип. 2. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvumo_2016_2_6

2. Дмитренко Г. А. Якість трудового потенціалу організації в контексті ефективного управління персоналом / Г. А. Дмитренко, Л. С. Дорошенко, Н. І. Лапицька // Формування ринкових відносин в Україні. - 2019. - № 3. - С. 113-123.

3. Дмитренко Г. А. Від ефективного управління трудовим потенціалом (персоналом) організацій до ефективного державного управління: проблеми впровадження системного підходу Наукові праці МАУП. — Серія : Економічні науки. — 2018. — Вип. 2 (56). — Київ : МАУП, ДП "Вид. дім "Персонал", 2018. с.7-22.

20. 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. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О.М. Бекетова. - Харків, 2015. - 201 с.

21. Жлуктенко В. І., Наконечний С. І., Савіна С. С. Теорія ймовірностей і математична статистика: навч.-метод. посібник : у 2 ч. — Ч. II. Математична статистика. — К.: КНЕУ, 2001, — С. 331. — тема 11

22. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк; ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана". - К. : КНЕУ, 2011. - 397 с.

23. Морушко О. О. Кадровий менеджмент : навч. посіб. / О. О. Морушко; Нац. ун-т "Львів. політехніка". - Львів, 2014. - 173 с.

24. Соціально-психологічні технології управління персоналом: матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф., 26 - 27 берез. 2010 р., Харків / АПН України, Ун-т менедж. освіти, Харк. нац. екон. ун-т. - Х., 2010. - 100 с.

25. Яцун Л. М. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. М. Яцун, В. М. Селютін, О. В. Ольшанський . - Харків, 2013. - 416 с.

26. Nataliia Holovach, Gennady Dmitrenko, Ivan Bakhov. (2020). Digitalization of the Education System: Formation of Personality According to Parameters. Jour of Adv Research in Dynamical & Control Systems, Vol. 12, 04-Special Issue, 2020, P. 849-860. DOI: 10.5373/JARDCS/V12SP4/20201555
<https://www.jardcs.org/archivesview.php?volume=3&issue=28&page=4>

Інформаційні Інтернет ресурси

27. Інтернет-портал для управлінців [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.management.com.ua>.

28. Статистика України : науковий журнал [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.

29. Сайт HR-Ліга – Спільнота кадровиків та спеціалістів з управління персоналом // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.hrliga.com.

30. Сайт Всеукраїнської Асоціації Кадровиків // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.http://www.kadrovik.ua](http://www.kadrovik.ua)