



Силабус курсу Управління розвитком персоналу

Ступінь вищої освіти – магістр
Спеціальність – D3 Менеджмент
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом»

Рік навчання: I, Семестр: II

Кількість кредитів: 5
Мова викладання: українська



Керівник курсу

канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу
Прохоровська Світлана Анатоліївна

Контактна інформація s.a.prokhorovska@wunu.edu.ua +380985745369

Опис дисципліни

Метою вивчення дисципліни «Управління розвитком персоналу» є формування у студентів: базової системи знань щодо розвитку персоналу і його складових та його місця в загальній системі управління ним; умінь та компетенцій стосовно планування, організації, мотивації та контролю розвитку персоналу в умовах сучасних викликів.

Завданням дисципліни є набуття студентами стійких сучасних знань з управління розвитком персоналом організацій, підприємств в умовах сучасних викликів; формування в них навиків і вмінь: визначати потреби організації у професійному розвитку персоналу; розробляти проекти розвитку персоналу; визначати базові мотиватори та демотиватори до навчання та саморозвитку на особистісному рівні; формувати індивідуальну освітню траєкторію працівника; аналізувати ринок освітніх послуг з метою вибору найкращого варіанта задоволення потреб у розвитку персоналу; визначати цілі оцінки персоналу в системі його розвитку; розробляти плани та відповідні заходи за результатами атестації працівників; визначати можливу траєкторію професійно-кваліфікаційного просування робітників і фахівців; обґрунтовувати пропозиції щодо посилення бренду організації у сфері соціального розвитку персоналу; розробляти пропозиції щодо використання різних засобів і заходів для стимулювання зацікавлених сторін до розвитку персоналу

Структура курсу

Години	Тема	Результати навчання	Завдання
2/1	Тема 1. Розвиток працівників як складова управління персоналом організації	Розуміти сутність розвитку персоналу в умовах сучасних викликів; досліджувати основні напрямки розвитку персоналу на основі компетентнісного підходу.	Поточне опитування, презентації
2/1	Тема 2. Організація розвитку персоналу знаннебазованої організації	Визначати сутність та специфіку організаційного розвитку персоналу; досліджувати особливості формування та реалізації організаційної культури підприємства; визначати специфіку функціонування знаннебазованої організації.	Опитування, ситуаційні завдання, дискусії
2/1	Тема 3. Управління проектом розвитку персоналу в організації.	Опанувати зміст проекту розвитку персоналу, складові процеси проекту розвитку персоналу та їх наповнення, складання плану індивідуального розвитку співробітника	Поточне опитування, практичні завдання
2/1	Тема 4. Економічні аспекти розвитку персоналу	Розуміти необхідність інвестування в людський капітал, застосовувати систему показників для оцінки економічної ефективності професійного навчання персоналу.	Поточне опитування, практичні завдання
2/1	Тема 5. Прогнозування і планування розвитку персоналу	Визначати поточну й перспективну потреби організації у персоналі; розуміти причини виникнення потреби в кадрах та розраховувати потреби в робітничих кадрах за професіями і джерелами її забезпечення.	Поточне опитування, практичні завдання
2/1	Тема 6. Системи освіти та професійної підготовки персоналу	Розуміти організацію професійно-технічної освіти та роль підприємств у здійсненні цієї освіти.	Поточне опитування, дискусії, практичні завдання, презентації
2/1	Тема 7. Інтелектуальний капітал працівника. Мотивація до навчання та інструменти саморозвитку	Визначати необхідність нарощування інтелектуального капіталу працівника, вміти формувати індивідуальну освітню траєкторію працівника.	Поточне опитування, презентації
2/1	Тема 8. Маркетинг освітніх послуг	Розуміти сутність та особливості маркетингу освітніх послуг у сучасних умовах; досліджувати роль посередницьких організацій при працевлаштуванні молоді.	Поточне опитування, практичні завдання, тестування

4/2	Тема 9. Виробнича адаптація молодих робітників і фахівців	Знати сутність питань адаптації персоналу, її видів; визначати необхідність застосування практики наставництва для швидшого й більш якісного виконання посадових обов'язків молодим співробітником; обґрунтовувати доцільність створення й реалізації програми адаптації персоналу	Дискусії, практичні завдання, презентації
2/1	Тема 10. Атестація і сертифікація персоналу як методи його розвитку	Опанувати види та методи атестації персоналу; виявляти можливі проблеми, що виникають у процесі атестації кадрів; досліджувати необхідність проведення сертифікації персоналу задля підвищення рівня конкурентоспроможності продукції.	Поточне опитування . практичні завдання,
2/1	Тема 11. Планування і організація професійного навчання робітників організації.	Опанувати види і форми професійного навчання, планування підготовки і підвищення кваліфікації робітників	Поточне опитування
2/1	Тема 12. Планування й організація підвищення кваліфікації і перепідготовки керівників та спеціалістів.	Вивчити систему організації підвищення кваліфікації і перепідготовки керівників і фахівців	Поточне опитування , практичні завдання,
2/1	Тема 13. Планування і організація соціального розвитку персоналу.	<i>Розуміти необхідність планування і організації соціального розвитку персоналу</i>	Поточне опитування , завдання
4/1	Тема 14. Стимулювання розвитку персоналу	Вивчити сутність стимулювання розвитку персоналу, основні етапи, розуміти методи та засоби нематеріального стимулювання розвитку персоналу	Практичні завдання

Літературні джерела

1. Бей Г. В. Управління розвитком персоналу як метод забезпечення високого рівня залученості працівників. Modern Economics. 2018. № 8. С. 6-14.
2. Гавриш О. А., Довгань Л. Є., Крейдич І. М., Семенченко Н. В. Технології управління персоналом.: монографія. Київ : НТУУ. «КПІ імені Ігоря Сікорського». 2017. 528 с.
3. Галич О. А., Вакуленко Ю. В., Терещенко І. О., Крутько Т. В. Стратегічне управління персоналом як фактор зростання конкурентоспроможності підприємства. Агросвіт. 2019. № 6. С. 27–32.
4. Гетьман О. О., Білодід А. О. Інноваційні методи розвитку персоналу. Глобальні та національні проблеми економіки: електронне наукове фахове видання. 2017. Випуск 17. С. 556-561.
5. Dyakiv O. Employer's social responsibility for staff development. Соціально-трудова відносина: теорія та практика : зб. наук. пр КНЕУ. 2018. № 1(15) С. 322-329. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/24782/Diakiv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

6. Дяків О.П, Шушпанов Д.Г., Прохоровська С.А, Хлиповка О. Інноваційні підходи до управління талантами в умовах цифрової трансформації. *Вісник економіки* № 3, 2024. С. 73-95. URL: <https://visnykj.wunu.edu.ua/index.php/visnykj/article/view/1652/1774>
7. Захарчин Г. М., Любомудрова Н. П., Винничук Р. О. Мотивування й розвиток персоналу: культурологічний аспект [Текст] : монографія; Нац. ун-т "Львів. політехніка". Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2015. 282 с.
8. Про вищу освіту. Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18..>
9. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій. Постанова Кабінету Міністрів України № 1341 від 23.11.2011. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>.
10. Прохоровська С. А. Компетентісний підхід в управлінні персоналом. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. Тернопіль.: Економічна думка, 2019. Вип. 23. С. 86- 90. URL: <http://rarrpsu.wunu.edu.ua/index.php/rarrpsu/article/viewFile/245/253>
11. Прохоровська С. А. Вплив соціально-трудових відносин на якість життя населення в об'єднаних територіальних громадах. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України* [наук. журнал]. Вип. 25 Тернопіль.: Економічна думка, 2020. 140-146. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/41880>
12. Прохоровська С. А. Напрями мотивування персоналу в умовах сучасних викликів. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України* [наук. журнал]. Вип. 27 Тернопіль.: Економічна думка, 2022. С. 73-79 URL: <http://rarrpsu.wunu.edu.ua/index.php/rarrpsu/article/view/440>
13. Василик С. К., Прохоровська С. А., Агєєва, І. В. Управління персоналом і самоменеджмент у системі управління організацією в умовах сучасних викликів. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. Серія економічна. Серія юридична. Випуск 38/2023 С. 16-23 URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/848>
14. Прохоровська С. А., Рассоха І. В., Демченко Ю. М. Стратегії адаптації вищої освіти до потреб ринку праці в Україні. *Наукові інновації та передові технології* № 5(33) (2024): <http://perspectives.pp.ua/index.php/nauka/article/view/11388/11447>
15. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту : колективна монографія. Кропивницький : Лисенко В. Ф. , 2021. 440 с.
16. Савченко В. А. Розвиток персоналу : підручник; Держ. ВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана". - 2-ге вид., перероб. і допов. Київ : КНЕУ, 2015. 505 с.
17. Ahmić, Azra & Smajlović, Selma. (2022). Sustainable human resource management relationship with the human resource risk reduction. 22. 65-78. 10.51558/2303-680X.2022.20.2.65. URL: https://www.researchgate.net/publication/371166059_Sustainable_human_resource_management_relationship_with_the_human_resource_risk_reduction
18. Glišović, M. A., Jerotijević, G., Jerotijević, Z. Modern approaches to employee motivation. *Ekonomika*. January 2019, 65(2). 121-133. URL: https://www.researchgate.net/publication/334310227_Modern_approaches_to_employee_motivation.
19. Khuay, Lee & Lionel, Guan & Channuwong, Sukhumpong & Wongmajarapinya, Kulpornpath. (2023). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. *International Journal of Advanced Research*. 11. 872-881. DOI: 10.21474/IJAR01/16940. URL:

https://www.researchgate.net/publication/371409367_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_AND_ORGANIZATIONAL_PERFORMANCE

20. Li, Shaoxi. (2023). Analysis on the Type of Enterprise Human Resource Management Mode. *Frontiers in Business, Economics and Management*. 10. 181-183. 10.54097/fbem.v10i2.10903. URL:

https://www.researchgate.net/publication/373158028_Analysis_on_the_Type_of_Enterprise_Human_Resource_Management_Mode

21. Mattalatta, Mattalatta & Andriani, Yenny. (2023). Influence of Human Resource Management on Organizational Performance with Talent Management Mediation. *Innovation Business Management and Accounting Journal*. 2. 147-156. 10.56070/ibmaj.v2i3.53. URL:

https://www.researchgate.net/publication/372977454_Influence_of_Human_Resource_Management_on_Organizational_Performance_with_Talent_Management_Mediation

22. Chiara, Cappelletti & Diego, Valenti & Mara, Saresella. (2023). Human Resource Management (Human Resource Planning). *Sharia Oikonomia Law Journal*. 1. 49-60. 10.55849/solj.v1i1.69. URL:

https://www.researchgate.net/publication/373068881_Human_Resource_Management_Human_Resource_Planning

23. Jafre, Siti & Aljounaidi, Abdoulrahman & Ateik, Alharath & Farea, Mazen & Ali, Muhammad & Kamarulzaman, Ridwan & Yunus, Alwi. (2023). THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND KNOWLEDGE MANAGEMENT PRACTICES. *European Chemical Bulletin*. 12. 1919-1932. URL:

https://www.researchgate.net/publication/372368063_THE_RELATIONSHIP_BETWEEN_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_AND_KNOWLEDGE_MANAGEMENT_PRACTICES

24. Rakesh D, Dr & Muhammed, Mr & N V, Manoj & Abhilash, Mr. (2022). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. URL:

https://www.researchgate.net/publication/362429437_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT

25. Panjaitan, Eddy. (2023). Implementing Human Resource Information System (HRIS) for Efficient Human Resource Management. *International Journal of Science and Society*. 5. 128-139. 10.54783/ijssoc.v5i2.676. URL:

https://www.researchgate.net/publication/369965056_Implementing_Human_Resource_Information_System_HRIS_for_Efficient_Human_Resource_Management

26. Aggarwal, Madhuri & Dutta, Mili & Madaan, Vandana & Pham, Long & Lourens, Melanie. (2023). Impact of Green Human Resource Management on Sustainable Performance. *E3S Web of Conferences*. 399. 10.1051/e3sconf/202339907005. URL:

https://www.researchgate.net/publication/372339197_Impact_of_Green_Human_Resource_Management_on_Sustainable_Performance

27. Khuzaini, & Irpan, Muhammad & Shaddiq, Syahril. (2023). Governance of Human Resources Management in the Digital Era. 5. 80-96. 10.32996/jbms.2023.5.3.8. URL:

https://www.researchgate.net/publication/371416559_Governance_of_Human_Resources_Management_in_the_Digital_Era

28. Human Resources Strategy for 2022–25. Diversity, accountability and respect. ILO. Governing Body, 343rd Session, Geneva, November 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_821886.pdf

29. Iza Gigauri. (2020) Effects of Covid-19 on Human Resource Management from the Perspective of Digitalization and Work-life-balance. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*. 4(31). doi:

10.31435/rsglobal_ijite/30092020/7148.
<https://rsglobal.pl/index.php/ijite/article/view/1438/1485>

URL:

30. Iqbal, Shuja & Khalid, Komal & Nur, Andi. (2023). Innovative Human Resource Management for SMEs. URL: https://www.researchgate.net/publication/372951107_Innovative_Human_Resource_Management_for_SMEs

Політика оцінювання

- **Політика щодо дедлайнів та перескладання:** Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку. Перескладання модулів відбувається із дозволу деканату за наявності поважних причин.
- **Політика щодо академічної доброчесності:** Списування під час контрольних робіт та екзаменів заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів). Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише під час он-лайн тестування.
- **Політика щодо відвідування:** Відвідування занять є обов'язковим. За об'єктивних причин навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням із керівником курсу.

Оцінювання

Остаточна оцінка за курс розраховується наступним чином:

Підсумковий бал (за 100-бальною шкалою) з дисципліни «Управління розвитком персоналу» визначається як середньозважена величина, залежно від питомої ваги кожної складової залікового кредиту:

Модуль 1		Модуль 2	Модуль 3
40%	40%	5%	15%
Поточне оцінювання	Модульний контроль	Тренінги	Самостійна робота
Оцінка за поточне оцінювання визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих протягом занять. Оцінювання за 100-бальною шкалою	Модульний контроль включає 1 теоретичне питання (20 балів) 20 тестів по 2 бали = 40 балів; 1 практичне завдання 40 балів	Визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих за виконання 2 завдань. Оцінювання за 100-бальною шкалою	Визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих за виконання 2 завдань. Оцінювання за 100-бальною шкалою

Шкала оцінювання:

За шкалою ЗУНУ	За національною шкалою	За шкалою ECTS
90–100	відмінно	A (відмінно)
85-89	добре	B (дуже добре)

75–84		C (добре)
65–74	задовільно	D (задовільно)
60-64		E (достатньо)
35–59	незадовільно	FX (незадовільно з можливістю повторного складання)
1–34		F (незадовільно з обов’язковим повторним курсом)