



ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИУ

Робоча програма навчальної дисципліни (Силабус)

Реквізити навчальної дисципліни

Рівень вищої освіти	<i>Другий (магістерський)</i>
Галузь знань	<i>07 Управління та адміністрування</i>
Спеціальність	<i>073 Менеджмент</i>
Освітня програма	<i>Менеджмент і бізнес-адміністрування</i>
Статус дисципліни	<i>Нормативна</i>
Форма навчання	<i>очна(денна)/ дистанційна</i>
Рік підготовки, семестр	<i>1 курс, осінній семестр</i>
Обсяг дисципліни	<i>120 годин</i>
Семестровий контроль/ контрольні заходи	<i>Залік / МКР, РР</i>
Розклад занять	
Мова викладання	<i>Українська</i>
Інформація про керівника курсу / викладачів	Керівник курсу: к.е.н., доцент кафедри менеджменту, Шкробот Маріна Володимирівна (shkrobotmarina@ukr.net)
Розміщення курсу	https://classroom.google.com/c/Mzg4MTQ0NDYxMjc5?cjc=dk2fnp4

Програма навчальної дисципліни

1. Опис навчальної дисципліни, її мета, предмет вивчення та результати навчання

Метою викладання дисципліни “Технології управління людськими ресурсами” є формування у майбутніх менеджерів сучасного управлінського мислення та системи спеціальних знань у галузі менеджменту, формування розуміння концептуальних основ управління людськими ресурсами та, набуття умінь аналізу впливу внутрішнього та зовнішнього середовища на прийняття адекватних управлінських рішень щодо ефективного використання людських ресурсів організації та мотивації їх праці.

Здатність:

- вибору відповідних технологій управління людськими ресурсами в залежності від умов зовнішнього та внутрішнього середовища;*
- використовувати психологічні принципи формування малих груп та вирішення конфліктів в конкретних практичних ситуаціях.*

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти після засвоєння навчальної дисципліни мають продемонструвати такі результати навчання:

знання:

- формування у студентів системи знань з технологій управління людськими ресурсами організації;*

уміння:

- набуття студентами навичок та умінь самостійно вирішувати певні практичні питання з управління людськими ресурсами, застосовуючи сучасні технології;*

- вміти визначати основні аспекти діяльності відділу управління людськими ресурсами організації;
- вміти визначати проблеми, які стоять перед керівництвом у сфері управління людськими ресурсами та знаходити шляхи їх вирішення;
- оцінювати фактори, що визначають використання певних технологій управління людськими ресурсами;

2. Пререквізити та постреквізити дисципліни (місце в структурно-логічній схемі навчання за відповідною освітньою програмою)

Програма упорядкована відповідно до анотації освітньо-професійної програми підготовки магістрів, базується на вивченні таких нормативних дисциплін, як „Основи менеджменту”, “Соціологія”, “Основи економічної теорії”, “Макроекономіка”, “Мікроекономіка” і є підґрунтям для вивчення дисциплін менеджерського циклу. Програма вибіркової навчальної дисципліни “Технології управління людськими ресурсами” пов’язана з дисциплінами, які характеризують об’єкт управління або окремі його функції – економічні, фінансові, облікові та юридичні дисципліни, маркетинг, системи технологій тощо.

3. Зміст навчальної дисципліни

Тема 1. Сутність управління людськими ресурсами та його роль в процесі розвитку організації.
 Тема 2. Стратегічне планування і політика в сфері управління людськими ресурсами організації.
 Тема 3. Формування колективу організації. Хедхантинг: принципи і технології
 Тема 4. Сучасні технології побудови команд. Технологія DISC
 Тема 5. Коучинг-технології та їх застосування в розвитку людських ресурсів організації.
 Тема 6. Емоційна компетентність в розвитку управлінського персоналу.
 Тема 7. Ділова оцінка як технологія управління персоналом
 Тема 8. Сучасні технології підвищення продуктивності праці в компанії
 Тема 9. Performance Management як технологія підвищення результативності діяльності персоналу.
 Тема 10. Технологія Assessment Center та її застосування в оцінці діяльності працівників.
 Тема 11. Оцінювання діяльності працівників за методом Hay Group.
 Тема 12. Методологія оцінки співробітників по матриці A-players
 Тема 13. Компетенційний підхід та його використання в управлінні людськими ресурсами організації.
 Тема 14. Технології вивільнення людських ресурсів в умовах кризи: даунсайзинг, реінжиніринг, аутплейсмент.
 Тема 15. LifeLong Learning и трансформація обучения
 Тема 16. digital-інструменти в HR
 Тема 17. Технології блокчейн в HR
 Тема 18. Застосування AI (штучний інтелект) в рекрутинзі та HR

4. Навчальні матеріали та ресурси

БАЗОВА

1. Технології управління персоналом.: монографія/ О.А.Гавриш, Л.Є.Довгань, І.М.Крейдич, Н.В.Семенченко.-Київ : НТУУ « КПІ імені Ігоря Сікорського» http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/19480/1/tekhnohii_upravlinnia_personalom.pdf

2. Технології управління людськими ресурсами [Електронний ресурс] : навчальний посібник для здобувачів ступеня магістра за освітньою програмою «Менеджмент і бізнес-адміністрування» / Л. Є. Довгань, Л. Л. Ведута, Г. А. Мохонько ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. – Електронні текстові дані (1 файл: 4,8 Мбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. – 511 с. <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/25275>

3. Управління персоналом сучасної організації [Текст] : навч. посіб. / О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань, Н. О. Сімченко [та ін.] ; М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Нац. техн. ун-т

України "Київ. політехн. ін-т". - Київ : НТУУ "КПІ", 2011. - 496 с. - Бібліогр.: с. 330-333. - ISBN 978-966-622-416-6

4. Овчинников А.С. Інновації в сфері управління людськими ресурсами. – Режим доступу: <http://209.85.129.132/search?q=cache:a8SKL Rm XqVcJ: www. nbuv. gov.ua /portal>.

5. Лазоренко О. Людські ресурси як провідний чинник розвитку громадянського суспільства. – Режим доступу: http://www.edportal.org.ua/books/Conference_2005/Lazorenko.pdf.

6. Забродин Ю.М. Психология личности и управление человеческими ресурсами / Ин-т труда М-ва труда и социал. развития РФ. – М.: Финстатинформ: КноРус, 2002. – 358 с.

ДОДАТКОВА

7. Овчинников А.С. Інновації в сфері управління людськими ресурсами. – Режим доступу: <http://209.85.129.132/search?q=cache:a8SKL Rm XqVcJ: www. nbuv. gov.ua /portal>.

8. Лазоренко О. Людські ресурси як провідний чинник розвитку громадянського суспільства. – Режим доступу: http://www.edportal.org.ua/books/Conference_2005/Lazorenko.pdf.

9. Зайченко О. І., Кузнецова В. І. Управління людськимиресурсами: навч. пос. /за наук. ред. О. І. Зайченко. – Івано-Франківськ, «ЛілеяНВ», – 2015. – 232 с.

10. Система управління персоналом організації, що розвивається: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/34/2302.html>.

11. Журавлев П.В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kadry.org.ua/articles/show/18.html>.

12. Управління розвитком персоналу: [Навч. посіб.] / ТП. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська. За заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса : Атлант, 2013. —427 с.

13. Кодекс законів про працю України (зі змінами та допов. № 322-08 від 01.01.2019). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

14. Закон України Про зайнятість населення від 05.07.2012 № 5067-VI Режим доступу: https://kodeksy.com.ua/pro_zajnyatist_naselennya.htm

15. Про колективні договори і угоди: Закон України (зі змінами та допов. № 3356-12 від 27.12.2019). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>

16. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України (зі змінами та допов. № 137/98-ВР від 07.11.2012). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>

17. Про оплату праці: Закон України (зі змінами та допов. № 108/95-ВР від 27.12.2019) Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

18. Про охорону праці: Закон України (зі змінами та допов. № 2694-XII від 27.12.2019) Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

19. Дяків О.П., Островерхов В.М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. – 288 с.

20. <http://www.humans.ru/humans/managemen/>

21. <http://www.hrm.ru/>

22. <http://www.trainings.ru/>

23. <http://www.managment.com.ua/>

24. <http://www.humanapproach.ru/docs.html>

25. <http://www.begin.ru/>

26. <http://businessm.dp.ua/>

Навчальний контент

5. Методика опанування навчальної дисципліни (освітнього компонента)

ЛЕКЦІЙНІ ЗАНЯТТЯ

№ з/п	Назва теми лекції та перелік основних питань (перелік дидактичних засобів, посилання на літературу та завдання на СРС)
-------	--

<p>1</p>	<p>Сутність управління людськими ресурсами та його роль в процесі розвитку організації. Стратегічне планування і політика в сфері управління людськими ресурсами організації</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предмет і зміст курсу “Управління людськими ресурсами”. 2. Завдання і структура курсу, взаємозв’язок з іншими навчальними дисциплінами і науками: економічними, філософськими, природничими, правовими і технічними. 3. Ключові слова і терміни курсу. Поняття і завдання стратегії розвитку організації. Персональна політика організації, її основний зміст і напрямки реалізації. 4. Поняття стратегічного управління людськими ресурсами організації. 5. Сутність стратегічного планування. 6. Етапи та стадії розробки стратегії управління людськими ресурсами організації. 7. Особливості реалізації стратегії управління людськими ресурсами організації. <p>Рекомендована література: [1-12]</p> <p>Завдання на СРС:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Розкрити сутність філософії організації та філософії управління людськими ресурсами. 2. Що таке концепція управління персоналом? 3. Складові концепції управління персоналом.
<p>2</p>	<p>Формування колективу організації. Сучасні технології побудови команд</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сучасні підходи до формування колективу організації. 2. Колектив та основні його ознаки. 3. Етапи розвитку колективу. 4. Види колективів. 5. Основні відмінності формальних та неформальних груп у колективах. Особливості організації творчих колективів. <p>Рекомендована література: [1-12, 19-26]</p> <p>Завдання на СРС:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сучасні технології побудови команд. 2. Поняття «команда» в управлінській практиці. 3. Основні завдання, які вирішуються командами. 4. Умови створення команд. 5. Типи команд.
<p>3</p>	<p>Коучинг-технології та їх застосування в розвитку людських ресурсів організації</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Етапи побудови команд в організації. 2. Основні командні ролі. 3. Сутність коучингу як управлінської технології. 4. Сутність та зміст коучингу. Основні підходи до розвитку коучингу. <p>Рекомендована література: [1-12]</p> <p>Завдання на СРС:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Визначити переваги та недоліки різних типів команд. 2. Визначити роль коуча в діяльності колективу. 3. Визначити основні відмінності між коучингом та тренінгом.

4	<p>Емоційна компетентність в розвитку управлінського персоналу</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сутність та зміст емоційної компетентності. 2. Складові емоційної компетентності. 3. Сфера застосування емоційного інтелекту. 4. Значення емоційної компетентності в забезпеченні ефективної діяльності колективу. <p>Рекомендована література: [1-12, 19-25]</p> <p>Завдання на СРС:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Емоційний інтелект та некогнітивні здібності керівників. 2. Модуль здібностей емоційного інтелекту. Корпоративні програми розвитку емоційного інтелекту.
5	<p>Технології підвищення результативності діяльності персоналу</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Види технологій підвищення результативності діяльності персоналу. 2. Філософія технології Performance Management у напрямі підвищення результативності діяльності персоналу. 3. Складові формули успіху. <p>Рекомендована література: [1-12, 19-25]</p> <p>Завдання на СРС:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Визначити переваги та недоліки внутрішніх різних видів технологій підвищення результативності діяльності персоналу. 2. Надати характеристику ефективності використання технології Performance Management. 3. Надати характеристику методам оцінки результативності діяльності персоналу.
6	<p>Технологія Assessment Center та її застосування в оцінці діяльності працівників</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сутність та зміст технології Assessment Center та її застосування в оцінці діяльності працівників. 2. Етапи застосування технології Assessment Center практичній діяльності. <p>Рекомендована література: [1-26]</p>
7	<p>Сучасні технології оцінювання діяльності працівників організації. Використання компетенційного підходу в управлінні людськими ресурсами організації</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методи оцінювання діяльності персоналу. 2. Особливості оцінювання діяльності різних груп персоналу. 3. Оцінювання діяльності працівників за методом Hay Group. 4. Компетенційний підхід та його використання в управлінні людськими ресурсами організації. 5. Сутність та зміст компетенційного підходу в управлінні людськими ресурсами організації. <p>Рекомендована література: [1-12]</p> <p>Завдання на СРС:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Класифікація компетенцій в управлінській діяльності. 2. Сучасні підходи до формування моделей компетенцій. 3. Визначити поняття і завдання оцінювання діяльності працівників. 4. Визначити переваги та недоліки оцінювання діяльності працівників за методом Hay Group?

8	<p>Управління людськими ресурсами організації в умовах кризи. Технології вивільнення людських ресурсів</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Кризи: різновиди та їх вплив на діяльність організацій. 2. Особливості управління людськими ресурсами організації в умовах кризи. 3. Технології вивільнення людських ресурсів в умовах кризи. <p>Рекомендована література: [1-12, 19-26]</p> <p>Завдання на СРС:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Особливості даунсайзингу, реінжинірингу, аутплейсменту. 2. Застосування даунсайзингу, реінжинірингу, аутплейсменту. <p>Відмінності між даунсайзингом, реінжинірингом, аутплейсментом</p>
9	<p>Управління людськими ресурсами організації в умовах інформаційного суспільства</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. LifeLong Learning и трансформація обучения 2. digital-інструменти в HR 3. Технології блокчейн в HR 4. Застосування AI (штучний інтелект) в рекрутінзі та HR <p>Рекомендована література: [1-12, 19-25]</p> <p>Завдання на СРС:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Особливості даунсайзингу, реінжинірингу, аутплейсменту. 4. Застосування даунсайзингу, реінжинірингу, аутплейсменту. 5. Відмінності між даунсайзингом, реінжинірингом, аутплейсментом.

ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ

№ з/п	Назва теми заняття та перелік основних питань (перелік дидактичного забезпечення, посилання на літературу та завдання на СРС)
1	Стратегічне управління людськими ресурсами організації
2	Командоутворення в управлінні людськими ресурсами організації
3	Технологія Assessment Center та її застосування в оцінці діяльності працівників
4	Оцінювання діяльності працівників за методом Hay Group
5	Значення компетенційного підходу в управлінні людськими ресурсами організації
6	Дослідження вітчизняної практики управління людськими ресурсами організації
7.1	Управління людськими ресурсами організації в умовах кризи
7.2	Технології вивільнення людських ресурсів та їх застосування в умовах кризи: даунсайзинг, реінжиніринг, аутплейсмент

6. Самостійна робота студента/аспіранта

Вивчення дисципліни «Технології управління людськими ресурсами» передбачає самостійну роботу студентів, яка може здійснюватися шляхом поглибленого вивчення актуальних питань з технології управління людськими ресурсами у вигляді виконання розрахункової роботи (КР). Орієнтовні теми курсових робіт наведені в Додатку А.

Вимоги до виконання РР:

1. Робота повинна бути виконана українською мовою.
2. На титульному аркуші вказується номер варіанту і прізвище студента.
3. Поля: ліве – 30мм, верхнє, нижнє - 20 мм, праве – 15 мм. Шрифт: Times New Roman, 14. Інтервал – 1,5.

4. Обсяг роботи повинен складати 40 сторінок.

5. Наприкінці РР має бути наведений перелік літератури (у т.ч. Інтернет-джерела), яка використовувалася при написанні роботи. При цьому в тексті повинні бути обов'язкові посилання на літературу, які проставляються у квадратних дужках [3] після речення або після абзацу.

Політика та контроль

7. Політика навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Порушення термінів виконання завдань та заохочувальні бали

Ключовими заходами при викладанні дисципліни є ті, які формують семестровий рейтинг студента. Тому студенти мають своєчасно проходити тестування після завершення кожного розділу, писати модульну контрольну роботу у середині та в кінці викладення курсу.

Штрафних балів з дисципліни нараховуються за несвоєчасний захист РР.

Заохочувальні бали студент може отримати за поглиблене вивчення окремих тем курсу, що може бути представлено у вигляді наукових тез, наукової статті, есе, презентації, участі у наукових конкурсах, конференціях тощо.

Відвідування занять

Відвідування занять є вільним, бали за присутність на лекція та практичних заняттях не додаються. Втім, вагома частина рейтингу студента формується через активну участь у заходах на практичних та лабораторних заняттях, а саме у вирішенні задач, аналіз конкретних ситуацій, активній участі в обговоренні та опитування, захисті завдань та доповіді. Тому пропуск практичного заняття не дає можливість отримати студенту бали у семестровий рейтинг.

Пропущені контрольні заходи

Якщо контрольні заходи пропущені з поважних причин (хвороба або вагомій життєві обставини), студенту надається можливість додатково скласти контрольне завдання протягом найближчого тижня. В разі порушення термінів і невиконання завдання з неповажних причин, студент не допускається до складання екзамену в основну сесію

8. Види контролю та рейтингова система оцінювання результатів навчання (PCO)

Семестрову атестацію студента проводять за результатами підсумкового значення рейтингу з дисципліни. Оскільки семестрова атестація з дисципліни передбачена у вигляді заліку, рейтингова оцінка студента формується як сума всіх рейтингових балів і становить 100 балів. Рейтинг студента з кредитного модуля складається з балів, які він отримує за:

- 1) активну участь у практичних заняттях;
- 2) написання експрес-контролів;
- 3) презентаційну доповідь за темою РР;
- 4) написання модульної контрольної роботи.

Система рейтингових балів:

- 1) відповіді на 7 практичних заняттях;
- 2) виконання контрольних робіт (8 експрес-контролів на лекціях);
- 3) презентаційну доповідь за темою РР;
- 4) модульну контрольну роботу;

Критерії нарахування балів

1.1. Відповіді на практичних заняття оцінюються.

Ваговий бал – 5.

Критерії оцінювання:

- «відмінно», повна відповідь (не менше 90% потрібної інформації) – 5-4 бали;
- «добре», достатньо повна відповідь (не менше 75% потрібної інформації), або повна відповідь з незначними неточностями –4-3 бала;

- «задовільно», неповна відповідь (не менше 60% потрібної інформації) та незначні помилки – 2-1 бала;
- «незадовільно», незадовільна відповідь (не відповідає вимогам на «задовільно») – 0 балів.

1.2. Експрес-контроль.

Ваговий бал – 2.

Критерії оцінювання:

- «відмінно», повна відповідь (не менше 90% потрібної інформації) – 2-1,5 бал;
- «добре», достатньо повна відповідь (не менше 75% потрібної інформації), або повна відповідь з незначними неточностями –1,5-1 бала;
- «задовільно», неповна відповідь (не менше 60% потрібної інформації) та незначні помилки – 1 бал;
- «незадовільно», незадовільна відповідь (не відповідає вимогам на «задовільно») – 0 балів.

1.3. Захист РР.

Ваговий бал – 20.

Критерії оцінювання:

- «відмінно», повна відповідь (не менше 90% потрібної інформації) – 20-18 балу;
- «добре», достатньо повна відповідь (не менше 75% потрібної інформації), або повна відповідь з незначними неточностями –17-15 бала;
- «задовільно», неповна відповідь (не менше 60% потрібної інформації) та незначні помилки – 14-10 бала;
- «незадовільно», незадовільна відповідь (не відповідає вимогам на «задовільно») – 0 балів.

1.4. МКР.

Ваговий бал – 30.

МКР складається з 20 тестів по 1 балу та 2 ситуації – по 5 балів.

Критерії оцінювання:

- «відмінно», повна відповідь (не менше 90% потрібної інформації) – 30-20 балу;
- «добре», достатньо повна відповідь (не менше 75% потрібної інформації), або повна відповідь з незначними неточностями – 19-16 балів;
- «задовільно», неповна відповідь (не менше 60% потрібної інформації) та незначні помилки – 15 балів;
- «незадовільно», незадовільна відповідь (не відповідає вимогам на «задовільно») – 0 балів.

Заохочувальні бали за:

Участь в олімпіадах, конкурсах наукових робіт, написання відповідно до тематики курсу наукових публікацій надається від 5 до 10 заохочувальних балів.

Штрафні бали нараховуються за несвоєчасний захист РР до 10 балів.

Для отримання „зараховано” з першої проміжної атестації (8 тиждень) студент має мати не менше, ніж 15 балів (за умови, якщо на початок 8 тижня згідно з календарним планом контрольних заходів „ідеальний” студент може отримати 30 балів).

Для отримання „зараховано” з другої проміжної атестації (14 тиждень) студент може отримати не менше, ніж 30 балів (за умови, якщо на початок 14 тижня згідно з календарним планом контрольних заходів „ідеальний” студент може отримати 60 балів).

Сума рейтингових балів, отриманих студентом протягом семестру, за умови зарахування реферату, переводиться до підсумкової оцінки згідно з таблицею. Якщо сума балів менша за 60, але реферат зараховано, студент виконує залікову контрольну роботу. У цьому разі сума балів за виконання залікової контрольної роботи та захисту реферату переводиться до підсумкової оцінки згідно з таблицею.

Критерії оцінювання залікової контрольної роботи:

80 – 70 балів – повні відповіді на всі питання або є окремі несуттєві неточності, або не більше трьох помилок в тестових завданнях;

69– 58 балів – присутні неточності в відповідях на теоретичні запитання, є помилки в тестових завданнях або неточності в обґрунтуванні відповіді аналітичного завдання;

57 – 35 балів – неповні відповіді на теоретичні питання та аналітичне завдання, не більше 5 помилок в тестових завданнях;

0 – 34 балів – неповні відповіді на теоретичні запитання, є суттєві помилки в обґрунтуванні аналітичного завдання або відповідь на нього взагалі відсутня, більше 5 помилок в відповідях на тестові запитання.

Залікова контрольна робота складається з:

- 1) 30 тестів по 1 балу;
- 2) 3 теоретичних питання по 8 балів;
- 3) 2 аналітичних завдання по 10 та 16 балів відповідно.

Для отримання студентом відповідних оцінок його рейтингова оцінка переводиться згідно з таблицею:

Бали за залікову роботу та реферат переводиться до залікової оцінки згідно з таблицею:

Кількість балів	Оцінка
100-95	Відмінно
94-85	Дуже добре
84-75	Добре
74-65	Задовільно
64-60	Достатньо
Менше 60	Незадовільно
Не зараховано РР або RC≤36	Не допущено

Робочу програму навчальної дисципліни (силабус):

Складено доцент, к.е.н., доцент кафедри менеджменту Шкробот М.В.

Ухвалено кафедрою менеджменту (протокол № 17 від 08.06.2021)

Погоджено Методичною комісією факультету¹ (протокол № 10 від 15.06.2021 р.)

¹ Методичною радою університету – для загальноуніверситетських дисциплін.

Теми РР

з дисципліни

“Технології управління людськими ресурсами”

1. Управління компенсаційними пакетами за допомогою матриць бенефісів.
2. Дослідження та аналіз ринку праці як інструмент в прийнятті рішень для HR- менеджера.
3. Діагностика кандидата на відповідальну посаду та перевірка його схильності до зловживань.
4. Побудова ефективної системи управління персоналом: сучасні та традиційні підходи .
5. Робота на єдиний результат та мотивація проектних команд.
6. Оцінка персоналу як мотивуючий фактор.
7. Техніки та технології рефлексивного управління.
8. Формування культури результативності в компанії.
9. Рольова модель управління-основа для системного розвитку менеджерів.
10. Управління людським капіталом в умовах безперервних змін.
11. Інструменти для оцінки талантів.
12. Модель компетенції в оцінці та відборі персоналу.
13. Ассесмент –центри як інструмент оцінки персоналу.
14. Успішні практики трансформації знань в їх використання.
15. Управління змінами і корпоративна культура.
16. Методика підвищення особистої ефективності менеджерів за рахунок побудови системи об’єктивних показників діяльності.
17. Корпоративні методики впровадження тайм-менеджменту.
18. Стратегічний коучинг.
19. Управління персоналом в умовах кризи: сучасні техніки та технології.
20. Формування культури результативності праці в компанії.
21. Технології виявлення ціннісних орієнтацій персоналу.
22. Технології здійснення контролю за діяльністю персоналу.
23. Системи навчання персоналу в умовах кризи (кого і чому вчити).
24. Актуальні проблеми управління персоналом в умовах кризи.
25. Нові інструменти набору та відбору персоналу.
26. Методика інтеграції системи набору персоналу і управління кадровим резервом.
27. Сучасні антикризові інструменти управління персоналом.
28. Управління людським капіталом в умовах кризи: вміння перетворити витрати в інвестиції.
29. Робота служби HR в умовах кризи.
30. Використання EQ в управління персоналом.
31. Технології вивільнення людських ресурсів в умовах кризи: даунсайзинг, реінжиніринг, аутплейсмент.
32. LifeLong Learning і трансформація навчання персоналу
33. digital-інструменти в HR
34. Технології блокчейн в HR
35. Застосування AI (штучний інтелект) в рекрутменті та HR
36. Формування колективу організації. Хедхантинг: принципи і технології
37. Сучасні технології побудови команд. Технологія DISC
38. Методологія оцінки співробітників по матриці A-players