

**ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ПРИДНІПРОВСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ БУДІВНИЦТВА ТА АРХІТЕКТУРИ»**

КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ТА ПІДПРИЄМНИЦТВА

(повна назва кафедри)



«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Проректор з науково-педагогічної
та навчальної роботи

Р.Б. Папірник

09 20 20 року

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

HR інжиніринг

(назва навчальної дисципліни)

спеціальність

076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

(шифр і назва спеціальності)

освітньо-професійна програма

«Підприємницька діяльність»

(назва освітньої програми)

освітній ступінь

магістр

(назва освітнього ступеня)

форма навчання

денна

(денна, заочна, вечірня)

розробник

Спірідонова Кіра Олександрівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

Статус дисципліни	Нормативна
Мова викладання	Українська та/або англійська
Курс / семестр	1 курс / 1 семестр
Кількість кредитів ЄКТС	3
Розподіл за видами занять та годинами навчання	Лекції – 16 год. Практичні заняття – 14 год. Самостійна робота (включно із підготовкою до підсумкового контролю) – 60 год.
Форма підсумкового контролю	залік
Контакти кафедри	Кафедра економіки та підприємництва, 10-й поверх висотного корпусу, к. В-1007, тел. +380731831431, https://pgasa.dp.ua/departament/ep/
Викладачі	Спірідонова Кіра Олександрівна, к.е.н., доц. - лекції Стенічева Інна Борисівна, асистент – практичні заняття
Контактна інформація викладача (-ів)	spiridonova.kira@pgasa.dp.ua stenicheva.inna@pgasa.dp.ua
Консультації	Графік консультацій розміщено та актуалізується на сторінці кафедри за посиланням https://pgasa.dp.ua/wpcontent/uploads/2017/07/grafik-konsultatsij-2021n.r.-2semestr.pdf

1. АНОТАЦІЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Програма вивчення навчальної дисципліни «HR інжиніринг» складена відповідно до освітньої програми підготовки магістрів спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність».

Предметом вивчення навчальної дисципліни «HR інжиніринг» є організаційно-економічні відносини та закономірності їх розвитку в сфері управління й організації персоналу.

За бажанням здобувачів викладання здійснюється українською та/або англійською мовами.

2. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

	Години	Кредити	Семестр	
			1	2
Всього годин за навчальним планом, з них:	90	3	90	
Аудиторні заняття, у т.ч:	30		30	
лекції	16		16	
лабораторні роботи				
практичні заняття	14		14	
Самостійна робота, у т.ч:	60		60	
підготовка до аудиторних занять	20		20	
підготовка до контрольних заходів	20		20	
виконання курсового проекту або роботи				
опрацювання розділів програми, які не викладаються на лекціях	20		20	
підготовка до екзамену				
Форма підсумкового контролю			Залік	

3. СТИСЛИЙ ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мета дисципліни - формування у студентів знань про закономірності організаційно-управлінської, підприємницької та інформаційно-аналітичної діяльності, навичок застосування методів та інструментарію для вирішення завдань по роботі з людськими ресурсами в межах функціональних підрозділів підприємства, розробки програм з управління персоналом компанії, реалізації стратегії компанії з управління людськими ресурсами та обґрунтування економічно ефективних управлінських рішень.

Завдання дисципліни: вивчення системних характеристик економічного управління людськими ресурсами; оволодіння персонал-технологіями як невід'ємною складовою економічної діяльності незалежно від виду діяльності; набуття вмінь використовувати методи та інструменти управління й організації персоналу для обґрунтування управлінських рішень, формування ефективної команди, використання людського потенціалу у досягненні цілей організації.

Пререквізити дисципліни: статистика, економіка підприємства, економіка праці і соціально-трудові відносини, менеджмент тощо.

Постреквізити дисципліни: розробка бізнес стратегій діяльності підприємств, , переддипломна практика, написання кваліфікаційної роботи.

Компетентності:

- ЗКЗ. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.
- ЗК4. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань / видів економічної діяльності).
- ЗК5. Визначеність і наполегливість щодо поставлених завдань і взятих обов'язків.
- СК4. Здатність до вирішення проблемних питань і прийняття управлінських

рішень у професійній діяльності.

Програмні результати навчання:

- РН3. Вміти розробляти заходи матеріального і морального заохочення та застосовувати інші інструменти мотивування персоналу й партнерів для досягнення поставленої мети.
- РН4. Застосовувати бізнес-комунікації для підтримки взаємодії з представниками різних професійних груп.
- РН5. Вміти професійно, в повному обсязі й з творчою самореалізацією виконувати поставлені завдання у сфері підприємницької діяльності.

Методи навчання: практичний, наочний, словесний.

Форми навчання: індивідуальні, групові, аудиторні, поза аудиторні, фронтальні і колективні.

4. СТРУКТУРА (ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН) ДИСЦИПЛІНИ

Назва змістових модулів і тем	Кількість годин, у тому числі				
	усього	л	п	лаб.	с.р
Змістовий модуль 1. Системна характеристика економічного управління підприємством					
Вступ до дисципліни «HR інжиніринг»		1			
Персонал як об'єкт управління та кадрова політика організації		1	2		6
Система сучасних технологій найму персоналу та кадрове планування.		2			6
Корпоративна культура та організація праці персоналу сучасного підприємства			2		6
Показники трудового потенціалу		2	2		6
Кадрове планування в сучасних умовах		2	2		6
Мотивація та стимулювання праці персоналу		2			6
Оплата праці персоналу		2	2		6
Навчання та розвиток персоналу		2	2		6
Оцінка персоналу і управління його ефективністю		2	2		6
Вивільнення персоналу					6
Разом за змістовим модулем 1	90	16	14		60
Підготовка до екзамену					
Усього годин	90	16	14		60

5. ЛЕКЦІЙНИЙ КУРС

№ зан.	Тема занять	Кількість годин
1	Вступ до дисципліни «HR інжиніринг»	1
2	Персонал як об'єкт управління та кадрова політика організації	1
3	Система сучасних технологій найму персоналу та кадрове планування	2
4	Показники трудового потенціалу	2
5	Кадрове планування в сучасних умовах	2
6	Мотивація та стимулювання праці персоналу	2
7	Оплата праці персоналу	2

8	Навчання та розвиток персоналу	2
9	Оцінка персоналу і управління його ефективністю	2

6. ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

№ зан.	Тема занять	Кількість годин
1	Персонал як об'єкт управління та кадрова політика організації	2
2	Корпоративна культура та організація праці персоналу сучасного підприємства	2
3	Показники трудового потенціалу	2
4	Кадрове планування в сучасних умовах	2
5	Оплата праці персоналу	2
6	Навчання та розвиток персоналу	2
7	Оцінка персоналу і управління його ефективністю	2

7. ТЕМИ ЛАБОРАТОРНИХ ЗАНЯТЬ

Навчальним планом лабораторні роботи не передбачені.

8. САМОСТІЙНА РОБОТА

№ п/п	Вид роботи / Назва теми	Кількість годин
1	підготовка до аудиторних занять	20
2	підготовка до контрольних заходів	20
3	виконання курсового проекту або роботи	
4	Опрацювання розділів програми, які не викладаються на лекціях: - Корпоративна культура та організація праці персоналу сучасного підприємства - Вивільнення персоналу	20 10 10
5	підготовка до екзамену	
	Усього годин	60

9. МЕТОДИ КОНТРОЛЮ

Методи та засоби діагностики успішності навчання: тестування; розв'язування практичних задач; опрацювання теоретичних і практичних завдань, винесених на самостійну роботу.

10. ПОРЯДОК ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ

Максимальна оцінка за змістовий модуль – 100 балів.

Оцінка поточного контролю за змістовий модуль складається з:

- присутності студента на лекціях (максимальна кількість – 8 балів. 1 лекція – 1 бал);
- присутності та роботи студента на практичних заняттях (максимальна кількість – 21 балів. 1 практичне заняття – 3 бали). Активна робота, розв'язання всіх завдань вчасно, в повному обсязі, наявність обґрунтованих висновків – 3 бали, розв'язання всіх завдань в повному обсязі, але без наявності висновків, що обґрунтовують відповідь – 2 бали, розв'язання містить неprincipiові помилки або наведено правильну відповідь без пояснень – 1 бали, розв'язання відсутнє – 0 балів);

– конспектування розділів програми, які не викладаються на лекціях – 11 балів; надання повного розгорнутого конспекту – 11 балів; якщо у конспекті допущені неprincipпові помилки, відсутня необхідна деталізація, студент одержує 9-10 балів; якщо у конспекті розкрито сутність питання, але допущені невірні тлумачення, студент одержує 6-8 балів; студент не повністю розкрив сутність питання, допущені грубі помилки – 3-5 балів; якщо у відповіді містяться принципіві помилки, або конспект відсутній – 0-2 балів.

– вирішення тестових завдань (максимальна кількість 60 балів).

Тести складаються з 30 питань. За кожен вірну відповідь студент отримує 2 бали.

11. ПОЛІТИКА КУРСУ

Політика курсу передбачає відповідальність викладача і студента за якість викладення та опанування навчального матеріалу, прозорість оцінювання, дотримання принципів академічної доброчесності. Середовище на заняттях є дружнім та відкритим до конструктивної критики.

Дотримання академічної доброчесності студентами. Студенти академії мають керуватися у своїй діяльності Кодексом академічної доброчесності ПДАБА ПЛПМ 0812-001:2018, яким встановлено загальні моральні принципи та правила етичної поведінки.

Дотримання академічної доброчесності здобувачами вищої освіти передбачає:

-самостійне виконання всіх видів робіт, завдань, форм контролю, передбачених робочою програмою навчальної дисципліни (для осіб з особливими освітніми потребами ця вимога застосовується з урахуванням їхніх індивідуальних потреб і можливостей);

-дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права:

-посилання на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей інших авторів;

-надання достовірної інформації про результати власної (наукової, творчої) діяльності, використанні методики досліджень і джерела інформації.

Дотримуються Положення про запобігання та виявлення академічного плагіату у ПДАБА. Жодні форми порушення академічної доброчесності не толеруються. Якщо студент має сумніви або непевність, що його дії або бездіяльність можуть порушити Кодекс академічної доброчесності Академії, він може звернутися за консультацією до Комісії з питань академічної доброчесності.

Порядок зарахування пропущених занять. Відпрацювання пропущених занять відбувається у формі усного опитування (за пропуск лекції) та виконання індивідуального розрахункового завдання (за пропуск практичного заняття).

12. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. – Вид. 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 340 с.
2. Мельничук Д. П. Управління персоналом: Навчальний посібник для самостійного вивчення дисципліни. – Житомир: ЖДТУ, 2006. – 328 с.
3. Менеджмент персоналу: Навч. посібник / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2006. – 398 с.
4. Мотиваційний менеджмент: підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2014. – 479 с.
5. Никифорова В.Г. Стратегічне управління людськими ресурсами: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. – Одеса: Атлант, 2014. – 209 с.
6. Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч. посіб. / І.Л. Петрова. – К.: КНЕУ, 2013. – 466 с.

7. Поздняков С.В., Кузьмін О.В., Кійко В.В., Акімова Л.М. Інжиніринг систем внутрішньоуправлінської інформації підприємств та об'єднань : монографія. Херсон: Олді-плюс, 2018. 348 с.
8. Управління персоналом: підручник / [В.М. Данюк, А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.]; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. – К. : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. – 667 с.
9. Sinapsys Business Solutions [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://www.sinapsys.com/en/content/techniques-improvinghuman-resource-management-enterprise-5>

Допоміжна

1. Востряков О. В. Стратегічний процес на підприємстві [Текст] : навч. посібник / О. В. Востряков, О. М. Гребешкова ; М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». - К. : КНЕУ, 2009. - 313 с.
2. Колпаков В. М., Дмитренко Г. А. Стратегический кадровый менеджмент: Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2005. – 752 с.
3. Кредісов А. І., Панченко Є. Г., Кредісов В. А. Менеджмент для керівників. – К.: Т-во Знання, КОО, 1999. – 556 с.
4. Малярець Л. М. Збалансована система показників як інструмент визначення стратегії підприємства в умовах кризи [Текст] : монографія / Л. М. Малярець, О. В. Ачкасова. - Харків: Вид-во ХНЕУ, 2012. - 303 с.
5. Прасол В. М. Економіка праці та соціально трудові відносини : навч. посібник / В. М. Прасол; Харків. нац. ун-т міськ. гос-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ, 2014. – 307 с.
6. Якокка Ли. Кар'єра менеджера: Пер. с англ. – Минск: Попурри, 2001. – 416 с.
7. Anderson B., Ruhs M. Migrant workers: who needs them? A framework for the analysis of shortages, immigration and public policy. – Oxford University Press, August 2010. – 49 p.
8. Lloyd L. Byars, Leslil W. Rue. Human resource management / L. Byars Lloyd, W. Rue Leslil. – 1991. – 153 p.
9. Kyfyak V., Lopatynskyi Y. Methodical Approaches To Business Processes Reengineering At Modern Enterprises. Baltic Journal of Economic Studies. 2018. vol.4, C. 151–158.

INTERNET-РЕСУРСИ

1. Державна служба статистики. <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Законодавча база України <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/>
3. Кодекс законів про працю України – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
4. Класифікатор професій ДК 003:2010. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.dk003.com/>
5. Офіційний сайт Верховної Ради України – Режим доступу : <http://rada.gov.ua>.
6. <http://www.management.com.ua/hrm/> – вітчизняний інтернет-портал для управлінців, розділ «Персонал» наповнюється статтями та матеріалами для практичного застосування у HR-інжинірингу.
7. <http://www.ucs-hrm.org.ua/elektronna-biblioteka/> – бібліотека проекту «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні»
8. <http://www.hrliga.com/> – спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом – новини, статті, журнал «MeНеджеR по персоналу».
9. ISO 9001:2000. Quality management systems – Requirements [Electronic resource]. URL : http://www.iso.org/iso/catalogue_detail?csnumber=21823

Розробник _____ (К. О. Спірідонова)
(підпис)

Гарант освітньої програми _____
(підпис)



(П.А. Фісуненко)

Силабус затверджено на засіданні кафедри
економіки та підприємництва

Протокол від «31» серпня 2020 року № 1