

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний технічний університет
"Дніпровська політехніка"

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Етика публічної діяльності»



Рівень вищої освіти	Другий (магістерський)
спеціальність	D3 Менеджмент
Освітні програми	Управління проєктами
Тривалість викладання	1 семест (1 чверть)
лекції:	4 години на тиждень
практичні заняття:	2 години на тиждень
Мова викладання	українська

Сторінка курсу в СДО НТУ «ДП»: <https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=7523>

Кафедра, що викладає Прикладної економіки, підприємництва та публічного управління



Викладач:

Касьяненко Лілія Володимирівна

Доцент, канд. екон. наук.

Персональна сторінка

<https://pe.nmu.org.ua/ua/pro-kafedru/vikladachi/kasyanenko/kasyanenko.php>

E-mail:

Kasianenko.L.V@nmu.one

1. Анотація до курсу

Дисципліна «Управління людськими ресурсами» є теоретичною основою для визначення загальних закономірностей та особливостей формування, управління та розвитку персоналу та спрямована на набуття здобувачами вищої освіти теоретичних знань і практичних навичок для ефективного управління людськими ресурсами підприємств, установ і організацій з боку майбутніх фахівців в сучасному бізнес-середовищі.

2. Мета та завдання курсу

Мета дисципліни – формування у здобувачів вищої освіти сучасного управлінського мислення та системи теоретичних знань і практичних навичок щодо здійснення управління людськими ресурсами підприємств, установ і організацій з боку майбутніх фахівців в сучасному бізнес-середовищі.

Завдання: полягає у формуванні у здобувачів вищої освіти цілісного уявлення про управління людськими ресурсами в організації, знань щодо формування кадрової політики та управління людськими ресурсами організації, сучасних технологій управління людськими ресурсами та набуття навичок і вмінь практичного їх застосування у процесах набору і відбору працівників на посади, формування дієвого колективу, оцінювання та професійного розвитку працівників, а також цілеспрямованого використання їх потенціалу.

Результати навчання

- Визначати політику управління людськими ресурсами в системі менеджменту організації;
- Обґрунтовувати потреби організації в людських ресурсах;
- Застосовувати HR - стратегії відповідно до цілей та умов діяльності організації;
- Організовувати процеси пошуку, оцінювання та відбору кандидатів;
- Оцінювати вплив соціально - психологічного клімату на колектив та формувати ефективну команду;
- Визначати пріоритетні методи оцінювання людських ресурсів організації;
- Впроваджувати програми розвитку людських ресурсів організації.

3. Структура курсу

ЛЕКЦІЇ
1. Управління людськими ресурсами у системі менеджменту організації.
1.1.Зміст основних понять управління людськими ресурсами. Концепції управління персоналом
1.2.Система управління людськими ресурсами в організації та основні її складові
1.3.Поняття та значення кадрової політики в організації.
<i>Контрольне завдання за темою 1</i>
2. Планування людських ресурсів в організаціях.
1.1.Поняття планування людських ресурсів.
1.2.Чинники, що впливають на визначення потреби у персоналі.
1.3.Методи визначення потреби організації в людських ресурсах.
<i>Контрольне завдання за темою 2</i>
3. Сутність і види стратегії управління людськими ресурсами
3.1.Сутність стратегії управління людськими ресурсами. Цілі стратегічного управління персоналом.
3.2.Типи HR стратегій. Критерії ефективної стратегії управління персоналом.

3.3.Підходи до розробки HR стратегії. Реалізація стратегічного управління персоналом.
<i>Контрольне завдання за темою 3</i>
4. Організація набору та відбору персоналу
4.1.Суть та основні етапи підбору працівників в організацію. Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду.
4.2.Пошук та залучення кандидатів на вакантну посаду.
4.3.Поняття та етапи відбору персоналу в організацію. Рекрутування як особливий вид послуг у підборі персоналу.
4.4.Адаптація працівника та її види.
<i>Контрольне завдання за темою 4</i>
5. Формування колективу організації
5.1.Колектив як соціальна група. Згуртованість трудового колективу.
5.2.Роль керівника та менеджера з персоналу (HR- manager) у формуванні колективу.
5.3.Формування успішної команди. Суть командоутворення.
<i>Контрольне завдання за темою 5</i>
6. Оцінювання людських ресурсів організації
6.1.Оцінювання людських ресурсів у сучасній організації. Критерії та методи оцінювання персоналу.
6.2.Атестація працівників організації.
6.3.Сучасні технології оцінки діяльності працівників організації.
Основні елементи корпоративного іміджу
<i>Контрольне завдання за темою 6</i>
7. Управління розвитком людських ресурсів організації
7.1.Суть професійного розвитку людських ресурсів.
7.2.Принципи та методи професійного навчання працівників.
7.3.Сучасні технології професійного розвитку людських ресурсів організації.
7.4.Управління діловою кар'єрою працівників.
<i>Контрольне завдання за темою 7</i>
<i>Контрольна робота за темами 1-7</i>
ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ
Управління людськими ресурсами у системі менеджменту організації
<i>Індивідуальне завдання №1</i>
Планування людських ресурсів в організаціях
<i>Індивідуальне завдання №2</i>
Сутність і види стратегії управління людськими ресурсами
<i>Індивідуальне завдання №3</i>
Організація набору та відбору персоналу
<i>Індивідуальне завдання №4</i>
Формування колективу організації
<i>Індивідуальне завдання №5</i>
Оцінювання людських ресурсів організації
<i>Індивідуальне завдання №6</i>

5. Технічне обладнання та/або програмне забезпечення

На навчальних заняттях здобувачі повинні мати: гаджети з можливістю підключення до Інтернету; активований акаунт університетської пошти (student.i.p.@nmu.one); перевірений доступ до платформи Moodle; програм Microsoft 365 (Teams, Word, Excel, Power Point).

6. Система оцінювання та вимоги

6.1. Навчальні досягнення здобувачів вищої освіти за результатами вивчення курсу оцінюватимуться за шкалою, що наведена нижче:

Рейтингова шкала	Інституційна шкала
90 – 100	відмінно
75-89	добре
60-74	задовільно
0-59	незадовільно

6.2. Здобувачі вищої освіти можуть отримати підсумкову оцінку з навчальної дисципліни на підставі поточного оцінювання знань на лекційних та практичних заняттях за умови, якщо здобута середня оцінка становитиме не менше 60 балів. Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні заняття оцінюються якістю виконання контрольних завдань та командного/індивідуального завдання за темами дисципліни.

За наявності рівня результатів поточних контролів з усіх видів навчальних занять не менше 60 балів, підсумковий контроль здійснюється без участі здобувача шляхом визначення середньозваженого значення поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен здобувач під час заліку має право виконувати ККР, яка містить завдання, що охоплюють ключові дисциплінарні результати навчання.

Значення оцінки за виконання ККР визначається середньою оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

Зміст критеріїв спирається на компетентнісні характеристики, визначені Національною рамкою кваліфікації (НРК) для магістерського рівня вищої освіти.

6.3. Критерії оцінювання:

Рівень, рейтингова шкала	Теоретична підготовка	Практичні уміння і навички
Високий, 100-90, відмінно	Студент має глибокі, міцні і систематичні знання всіх положень теорії, може не тільки вільно сформулювати, але й самостійно довести закони, теореми, принципи, використовує	Студент самостійно розв'язує типові задачі різними способами, стандартні, комбіновані й

	здобуті знання і вміння в нестандартних ситуаціях, здатний вирішувати проблемні питання. Відповідь студента відрізняється точністю формулювань, логікою, достатній рівень узагальненості знань.	нестандартні завдання, здатний проаналізувати й узагальнити отриманий результат. При виконанні практичних та індивідуальних робіт студент дотримується усіх вимог, передбачених програмою курсу. Крім того, його дії відрізняються раціональністю, вмінням оцінювати помилки й аналізувати результати.
Вище середнього, середній 89-74 дуже добре, добре	Студент знає і може самостійно сформулювати основні теоретичні положення, принципи та пов'язати їх з реальними явищами, може привести вербальне формулювання основних положень теорії, навести приклади їх застосування в практичній діяльності, але не завжди може самостійно довести їх. Студент може самостійно застосовувати знання в стандартних ситуаціях, його відповідь логічна, але розуміння не є узагальненим.	Студент самостійно розв'язує типові (або за визначеним алгоритмом) завдання, володіє базовими навичками з виконання необхідних логічних операцій та перетворень, може самостійно сформулювати типову задачу за її словесним описом, скласти типову схему та обрати раціональний метод розв'язання, але не завжди здатний провести аналіз і узагальнення результату.
Достатній, 73-60, задовільно, посередньо	Студент відтворює основні поняття і визначення курсу, але досить поверхово, не виділяючи взаємозв'язок між ними, може сформулювати з допомогою викладача основні положення теорії, знає істотні ознаки (засади) основних теоретичних положень та їх відмінність, може записати окремі термінологічні дефініції теоретичного положення за словесним формулюванням і навпаки; допускає помилки, які повною мірою самостійно виправити не може.	Студент може розв'язати найпростіші типові завдання за зразком, виявляє здатність виконувати основні елементарні аналізи, але не спроможний самостійно сформулювати задачу за словесним описом і визначити метод її розв'язання.
Низький, 59-0, незадовільно	Відповідь студента при відтворенні навчального матеріалу елементарна, фрагментарна, зумовлена нечіткими уявленнями про теоретичні положення. У відповіді цілком відсутня самостійність. Студент знайомий лише з деякими основними поняттями та визначеннями курсу, з допомогою викладача може сформулювати лише деякі основні положення теорії.	Студент знає умовні позначення та вміє розрізняти основні величини, вміє розв'язувати завдання лише на відтворення основних формул, здійснювати найпростіші математичні дії.

7. Політика курсу

7.1. Політика щодо академічної доброчесності

Академічна доброчесність здобувачів вищої освіти є важливою умовою для опанування результатами навчання за дисципліною і отримання задовільної оцінки з поточного та підсумкового контролів. Академічна доброчесність базується на засудженні практик списування (виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання), плагіату (відтворення опублікованих текстів інших авторів без зазначення авторства), фабрикації (вигадування даних чи фактів, що використовуються в освітньому процесі). Політика щодо академічної доброчесності регламентується положенням "Положення про систему запобігання та виявлення плагіату у Національному технічному університеті "Дніпровська політехніка" <https://cutt.ly/IBesJEc>

У разі порушення здобувачем вищої освіти академічної доброчесності (списування, плагіат, фабрикація), робота оцінюється незадовільно та має бути виконана повторно. При цьому викладач залишає за собою право змінити тему завдання.

7.2. Комунікаційна політика

Здобувачі вищої освіти повинні мати активовану університетську пошту.

Обов'язком здобувача вищої освіти є перевірка один раз на тиждень (щонеділі) поштової скриньки на Office365.

Протягом тижнів самостійної роботи обов'язком здобувача вищої освіти є робота з дистанційним курсом на сайті www.do.nmu.org.ua.

Усі письмові запитання до викладачів стосовно курсу мають надсилатися на університетську електронну пошту.

7.3. Відвідування занять

З 24.02.2022 реалізація освітньої діяльності відбувається в умовах правового режиму воєнного стану. Наявна низка небезпек: повітряні тривоги, ризики припинення енергозабезпечення, мобільного та Інтернет-зв'язку. Згідно з наказами по університету у 2025-2026 навчальному році освітня діяльність здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти всіх форм навчання здійснюється з використанням дистанційних технологій через синхронні та асинхронні комунікації.

Відвідування онлайн лекцій та практичних занять реалізується через приєднання до «команди» Microsoft Teams. Під час повітряної тривоги заняття перериваються і продовжуються лише за умов перебування учасників освітнього процесу у захищених приміщеннях. Викладачем (за технічної та безпекової можливості) здійснюється запис заняття для підтримки асинхронного формату навчання.

У випадках відсутності енергозабезпечення, мобільного та Інтернет-зв'язку викладачем забезпечується асинхронний формат навчання та комунікація зі здобувачами за допомогою каналів зв'язку, що функціонують.

Про причини неможливості взяти участь в онлайн заняттях, ускладненні доступу до матеріалів на дистанційних платформах НТУ «ДП» тощо здобувач

вищої освіти має повідомити викладача в особистих повідомленнях чатів Microsoft Teams, або листом на корпоративну е-пошту НТУ «ДП», або через старосту чи представника адміністрації факультету.

7.4. Політика щодо оскарження оцінювання

Якщо здобувач вищої освіти не згоден з оцінюванням його знань він може опротестувати виставлену викладачем оцінку у встановленому порядку.

8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

8.1. Основні :

1. М.В. Шкробот. Сучасні технології управління персоналом : навчальний посібник. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2022. 194 с.
URL:<https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/87324de2-07d3-4742-a715-454fc28117ad/content>

2. Довгань Л.Є. Технології управління людськими ресурсами: навчальний посібник / Л.Є. Довгань, Л. Л. Ведута, Г.А. Мохонько. - Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 511 с.
URL:<https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/e986ede2-1cda-4984-87f0-f2d07c4e731a/content>

3. Жук О. Управління людськими ресурсами : навчальний посібник / Оксана Жук. – Львів : Видавець ФОП Марченко Т.В., 2021. 338с.
URL:https://econom.lnu.edu.ua/wpcontent/uploads/2018/07/ULR_ZHuk_posibnyk_2021.pdf

4. Зайченко О. І., Кузнецова В. І. Управління людськими ресурсами: навчальний посібник Івано-Франківськ, «Лілея-НВ», 2015. 232 с.
URL:http://umo.edu.ua/images/content/depozitar/navichki_pracevlasht/uprav_l_resurs.pdf

5. Шубалий О.М. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О.А. Хілуха, П.М. Косінський; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ЛНТУ, 2023. – 414 с.
URL:<https://surl.li/yktqsk>

6. Дяків О. П. Управління персоналом : навчально - методичний посібник / О.П. Дяків, В.М. Островерхов – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. – 288 с.
URL:<https://surl.li/rnksnq>

7. Касьяненко Л.В. Роль переговорів у вирішенні конфліктів серед персоналу для досягнення бізнес – цілей підприємства. Науково – виробничий журнал. Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. Випуск № 3 (133). Видавничий дім «Гельветика» 2024. С.64-70

8. Вагонова О. Г. Підвищення конкурентоспроможності бізнес-організацій через управління талантами. / О.Г.Вагонова, Л. В. Касьяненко, Н.М. Романюк, Н. В. Дементьева, О. І. Кукуюк. Економічна наука. Інвестиції: практика та досвід № 21/2024. С. 32-38.

8.2. Додаткові

1. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/>
2. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи Національної академії наук України. URL: <http://www.idss.org.ua>
4. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <http://www.niss.gov.ua>
5. Кадрова агенція GRC.UA. URL: <https://grc.ua/>
6. Всеукраїнська асоціація кадровиків URL: <https://www.kadrovik.ua/>
7. MANAGEMENT.COM.UA. Інтернет портал для управлінців. Розділ Управління персоналом. Публікації. [Електронний інформаційний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.management.com.ua/hrm/>