|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Кафедра міжнародної економіки** |
| **Управління персоналом в умовах світової трансформації** **Робоча програма навчальної дисципліни (Силабус)** |

# Реквізити навчальної дисципліни

|  |  |
| --- | --- |
| Рівень вищої освіти | *Другий (магістерський)* |
| Галузь знань |  *05 Соціальні та поведінкові науки* |
| Спеціальність | *051 Економіка*  |
| Освітня програма | *Міжнародна економіка* |
| Статус дисципліни | *Цикл (вибіркові освітні компоненти)* |
| Форма навчання | *денна* |
| Рік підготовки, семестр | *І курс, весняний семестр* |
| Обсяг дисципліни | *ECTS 4,5 кр/135 годин* |
| Семестровий контроль/ контрольні заходи | *залік, МКР* |
| Розклад занять | *http://rozklad.kpi.ua/* |
| Мова викладання | *Українська* |
| Інформація про керівника курсу / викладачів | Лекції проводить*: к.екон.н., доц., доцент кафедри МЕ, Черненко Наталя Олександрівна, slava22uk@gmail.com*Практичні заняття проводить*: к.екон.н., доц., доцент кафедри МЕ, Черненко Наталя Олександрівна, slava22uk@gmail.com* |
| Розміщення курсу | Google classroom |

# Програма навчальної дисципліни

# Опис навчальної дисципліни, її мета, предмет вивчання та результати навчання

Дисципліна «Управління персоналом в умовах світової трансформації» присвячена формуванню ефективної управлінської команди, яка високопрофесійно використовує людський потенціал у досягненні цілей підприємства оборонно-промислового комплексу.

Дисципліна спрямована на підготовку студентів, що хочуть оволодіти системою знань з управління персоналом, умовами його функціонування, різноманітністю форм, методів та підходів до управління персоналом в умовах світової трансформації.

**Мета** – сформувати комплекс теоретичних знань і практичних навичок щодо формування та реалізації кадрової політики на підприємствах оборонно-промислового комплексу, раціонального відбору працівників на посади, формування дієвого трудового колективу, оцінювання та розвитку працівників, а також цілеспрямованого використання їх потенціалу.

**Предметом** вивчення дисципліни є форми та характерні ознаки розвитку сучасного кадрового потенціалу оборонно-промислового комплексу, визначення ролі кадрових служб у розв’язанні економічних, соціально-політичних завдань суспільного розвитку.

**Викладення курсу зорієнтоване на формування у студентів таких компетентностей:**

* Здатність застосовувати науковий підхід до формування кадрового потенціалу підприємств оборонно-промислового комплексу;
* Здатність виділяти ролі та місце кадрового потенціалу підприємства оборонно-промислового комплексу у формуванні стратегії його розвитку;
* Здатність оцінювати вплив характеристик, принципів  й напрямів формування і використання кадрового потенціалу підприємства на ефективність його діяльності та конкурентоспроможність;

ЗК 4 – здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети;

ЗК 7 – здатність абстрактного мислення, аналізу та синтезу;

СК 3 – здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту;

СК 5 – здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління;

СК 8 – здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом.

**Завдання курсу реалізуються через досягнення наступних програмних результатів навчання:**

ПРН 7 – організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті;

ПРН 10 – демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач;

ПРН 11 – забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу;

ПРН 12 – вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом);

ПРН 13 – вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу).

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

Необхідні навички для вивчення дисципліни: володіння текстовими редакторами, вміння розраховувати та пояснювати основні економічні показники, необхідні навички самостійної пошукової роботи в мережі Інтернет, а також, використання загально вживаних програм та операційних систем, залучення до системи електронного навчання на платформі Microsoft Teams, Zoom.

Основною передумовою вивчення навчальної дисципліни є вивчення дисциплін: Менеджмент», «Економіка підприємства», «Основи підприємницької діяльності», «Менеджмент персоналу», «Економіка праці та соціально-трудові відносини», «Статистик», «Національна економіка», «Сучасні технології управління персоналом», «Стратегічне управління».

Дисципліна «управління персоналом в умовах світової трансформації» забезпечує фундамент для подальшого вивчення дисциплін, пов’язаних з менеджментом підприємств оборонно-промислового комплексу, а також слугує засобом формування у студентів системного осмислення управлінського аспекту функціонування підприємств оборонно-промислового комплексу; практика, написання магістерської дисертації.

# Зміст навчальної дисципліни

Тема 1. Кадрова політика системі менеджменту організацій.

Тема 2. Стратегія управління персоналом в умовах світової трансформації.

Тема 3. Система мотивації кадрового потенціалу оборонно-промислового комплексу.

Тема 4. Організування діяльності та функції служб персоналу.

Тема 5. Управління робочим часом робітника на підприємствах оборонно-промислового комплексу.

Тема 6. Кадрове планування. Формування колективу.

Тема 7. Оцінка навчання персоналу оборонно-промислового комплексу.

Тема 8. Управління розвитком і рухом персоналу оборонно-промислового комплексу.

Тема 9. Ефективність системи управління персоналом в умовах світової трансформації.

# Навчальні матеріали та ресурси

***Базова література***

1. Дяків О**.** П**.,** Островерхов В**.** М**.** Управління персоналом: навч. метод. посібник Тернопіль: ТНЕУ, 2018. – 288 с.
2. Данюк В.М., Колот А.М., Суков Г.С. Управління персоналом: підручник / за заг. та наук. ред. В. М. Данюка. Київ : КНЕУ, Краматорськ: НКМЗ, 2013. – 666 с.
3. Довгань Л.Є., Ведута Л.Л., Мохонько Г.А. Технології управління людськими ресурсами: навч. посібник. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. – 512 с.
4. Петрова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2013. – 466с. URL: <https://library.krok.edu.ua/media/library/category/navchalni-posibniki/petrova_0003.pdf>.
5. Рульєв В.А., Гуткевич С.О., Мостенська Т.Л. Управління персоналом: навч. посібник. Київ: Кондор-Видавництво, 2013. – 310 с.
6. Форсайт розвитку оборонно-промислового комплексу України на часовому горизонті 2021–2030 роки / наук. керівник проєкту акад. НАН України М. З. Згуровський // Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»; Світовий центр даних з геоінформатики та сталого розвитку; Інститут передових оборонних технологій КПІ ім. Ігоря Сікорського; Інформаційно-аналітичний центр КПІ ім. Ігоря Сікорського. – Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2021. – 148 с.
7. Технології управління персоналом.: монографія/ О.А.Гавриш, Л.Є.Довгань, І.М.Крейдич, Н.В.Семенченко.- Київ: НТУУ « КПІ імені Ігоря Сікорського». Київ, 2017. – 528 с.

**Додаткова література***(факультативно / ознайомлення)*

1. Управління персоналом: підручник / О. М. Шубалий, Н.Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с.
2. Войтко С. В. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник / С. В. Войтко, А. А. Мельниченко. – Київ : ТОВ НВП «Інтерсервіс», 2016. – 160 с.
3. Войтко С. В., Мельниченко А. А. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. / С. В. Войтко, А. А. Мельниченко. – Київ: ТОВ НВП «Інтерсервіс», 2016. – 160 c.
4. Криворучко О. М. Управління персоналом підприємства: навч. посібник / О. М. Криворучко, Т. О. Водолажська– Харьків: ХНАДУ, 2016. – 200 с.

***Інформаційні ресурси***

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України: www.ukrstat.gov.ua.
2. Закон України «Про зайнятість населення» вiд 01.03.1991 № 803-XII. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua.
3. Кодекс законів про працю України вiд 10.12.1971 № 322-VIII. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua.

# Навчальний контент

# Методика опанування навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Навчальна дисципліна охоплює 10 годин лекцій та 4 години практичних занять, а також виконання модульної контрольної роботи. Результати навчання, контрольні заходи та терміни виконання оголошуються студентам на першому занятті.

Викладання та опановування освітньої компоненти передбачає: лекції, практичні заняття, консультації, написання модульної контрольної роботи, робота з навчально-методичною літературою і інформаційними ресурсами. Застосовуються загальні методи навчання: інформаційно-рецептивний, репродуктивний, проблемно-пошуковий, евристичний; спеціальні методи навчання: аналітичні завдання, презентації, аналітичні доповіді, метод індивідуальних навчально-дослідних завдань.

Засвоєння освітньої компоненти передбачає відповідні методи навчання та оцінювання, які забезпечать досягнення програмних результатів навчання.

**Відповідність програмних результатів, методів навчання і форм оцінювання**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Програмні результати навчання**  | **Методи навчання** | **Форми оцінювання** |
| ПРН 7, ПРН 10,ПРН 11,ПРН 12, ПРН 13 | Лекції, практичні заняття, семінарські заняття із залученням фахівців, написання модульної контрольної роботи, доповіді з презентаціями, самостійна робота здобувачів, консультації викладача.*Загальні методи навчання:* інформаційно-рецептивний, репродуктивний, проблемно-пошуковий, евристичний.*Cпеціальні методи навчання:* аналітичні завдання, презентації, аналітичні доповіді, метод індивідуальних навчально-дослідних завдань. | Рейтингова система оцінювання, яка передбачає накопичення балів за: відповіді на практичних заняттях, виконання навчальних завдань, доповіді, модульну контрольну роботу. Підсумковий контроль – залік |

**Тематика та структура навчальної дисципліни**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Тижневе навчання** | Назва розділів, тем | Розподіл годин | Опис занять | Навчальна діяльністьта оцінювання | Загальні компетентності, спеціальні компетентності, програмні результати навчання  |
| Л | П  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1-2 | Тема 1. Кадрова політика системі менеджменту організацій | 2 | 6 | Л: Зміст і завдання стратегії та кадрової політики управління персоналом ОПК | АЗ | ЗК4, ЗК7, ПРН7, ПРН10 |
|  |
| 3-4 | Тема 2. Стратегія управління персоналом в умовах світової трансформації | 2 | 4 | Л: Мотивація кадрового потенціалу під-тв ОПК: сутність і значення. Матеріальна мотивація трудовоїдіяльності ОПК. Заробітна плата: сутність, функції. | АЗ, Д, О | ЗК4,СК3, СК5,СК9, ПРН10, ПРН12, ПРН13 |
| П: Аналіз кейсів щодо організації заробітної плати на під-вах ОПК заумов ринкової системи господарювання. Тарифна система оплати праці.Нормування праці та його роль у визначенні заробітної плати. Організація преміювання персоналу ОПК: загальні вимоги. Методи нематеріальної мотивації трудової діяльності. |
| 5-6 | Тема 3. Система мотивації кадрового потенціалу оборонно-промислового комплексу | 2 | 4 | Л: Робочий час як універсальна міра кількості праці персоналу під-в ОПК. Законодавче регулюванняробочого часу та тривалості відпусток персоналу під-в ОПК | АЗ, О | СК3, СК5,СК8, ПРН10, ПРН11, ПРН12, ПРН13 |
| П: Правила внутрішнього трудовогорозпорядку як засіб регулювання робочого часу персоналу під-в ОПК. Методи аналізу ефективності використання робочого часу. |
| 7-8 | Тема 4. Організування діяльності та функції служб персоналу | 2 | 4 | Л: Методи визначення потреб під-в ОПК в персоналі. Джерела поповнення й оновлення персоналу. Методипрофесійного підбору кадрів для під-в ОПК | АЗ, О | ЗК4,ЗК7, СК5, ПРН7, ПРН10, ПРН13 |
| П: Аналіз наявної чисельності та структури персоналу під-в ОПК. Процес оцінювання персоналу під-в ОПК: сутність, цілі, завдання, елементи. Система оцінкиперсоналу та її види. Модель комплексної оцінки персоналу. Методи оцінюванняперсоналу. Атестація персоналу під-в ОПК. |
| 9-10 | Тема 5. Управління робочим часом робітника на підприємствах оборонно-промислового комплексу  | 2 | 4 | Л: Загальні засади ефективності в економіці та управлінні. Витрати на персонал під-в ОПК.Організаційна ефективність управління кадровим потенціалом ОПК. | АЗ, Д, О | ЗК4,ЗК5,СК8,ПРН7, ПРН10, ПРН11, ПРН12 |
| П: Економічна ефективністьуправління кадровим потенціалом під-в ОПК. Соціальна ефективність управління кадровим потенціалом під-в ОПК. |
| 11-12 | Тема 6. Кадрове планування. Формування колективу | 2 | 4 | Л: Кадрове планування. П: Формування колективу. | АЗ, Д, О | ЗК4,ЗК5,СК8,ПРН7, ПРН10, ПРН11, ПРН12 |
| 13-14 | Тема 7. Оцінка навчання персоналу оборонно-промислового комплексу | 2 | 4 | Л: Оцінка навчання персоналу.П: Навчання персоналу оборонно-промислового комплексу. | АЗ, Д, О | ЗК4,ЗК5,СК8,ПРН7, ПРН10, ПРН11, ПРН12 |
| 15 | Тема 8. Управління розвитком і рухом персоналу оборонно-промислового комплексу | 2 | 2 | Л: Управління розвитком персоналу оборонно-промислового комплексу.П: Управління рухом персоналу оборонно-промислового комплексу. | АЗ, Д, О | ЗК4,ЗК5,СК8,ПРН7, ПРН10, ПРН11, ПРН12 |
| 16 | Модульна контрольна робота (МКР)  |  | 2 | Передбачає теоретичні та аналітичні завдання | Оцінювання ПРН  |  |
| 17-18 | Тема 9. Ефективність системи управління персоналом в умовах світової трансформації | 2 | 2 | Л: Система управління кадровим потенціалом.П: Ефективність системи управління персоналом в умовах світової трансформації. | АЗ, Д, О | ЗК4,ЗК5,СК8,ПРН7, ПРН10, ПРН11, ПРН12 |
| Всього  | 18 | 36 |  |  |

**Примітка:** Л – лекції, П – практичні заняття, АЗ – аналітичні завдання; Д – аналітична доповідь; О – опитування; ЗК – загальні компетентності; СК – спеціальні компетентності; ПРН – програмні результати навчання

# Самостійна робота студента

Самостійна робота студента охоплює такі складники як підготування до поточних опитувань, підготування до практичних занять, підготування до модульної контрольної роботи.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Тема** | **Завдання** | **Обсяг годин** |
| Тема 1 | *Підготовка до опитування на аудиторному занятті*: кадрова політика системі менеджменту організацій. | 8 |
| Тема 2 | *Підготовка до опитування:* стратегія управління персоналом в умовах світової трансформації. | 8 |
| Тема 3 | *Підготовка до опитування та аналітичного завдання:* система мотивації кадрового потенціалу оборонно-промислового комплексу. | 8 |
| Тема 4 | *Підготовка до опитування та аналітичного завдання:* організування діяльності та функції служб персоналу. | 8 |
| Тема 5 | *Підготовка до опитування та аналітичного завдання:* управління робочим часом робітника на підприємствах оборонно-промислового комплексу. | 8 |
| Тема 6 | *Підготовка до опитування на аудиторному занятті: к*адрове планування. Формування колективу. | 8 |
| Тема 7 | *Підготовка до опитування на аудиторному занятті:* оцінка навчання персоналу оборонно-промислового комплексу. | 8 |
| Тема 8 | *Підготовка до опитування на аудиторному занятті: у*правління розвитком і рухом персоналу. | 7 |
| Тема 9 | *Підготовка до опитування на аудиторному занятті:* ефективність системи управління персоналом в умовах світової трансформації. | 8 |
| МКР | Підготовка до модульної контрольної роботи | 4 |
| *Залік* | Підготовка до заліку | 6 |
| *Разом* |  | 81 |

# Політика та контроль

# Політика навчальної дисципліни (освітнього компонента)

**Відвідування занять**. Відвідування лекцій, практичних занять, а також відсутність на них, не оцінюється. Однак, студентам рекомендується відвідувати заняття, оскільки на них викладається теоретичний матеріал та розвиваються навички, необхідні для виконання семестрового індивідуального завдання. Система оцінювання орієнтована на отримання балів за активність студента, а також виконання завдань, які здатні розвинути практичні уміння та навички.

**Пропущені контрольні заходи оцінювання**. Кожен студент має право відпрацювати пропущені з поважної причини (лікарняний, мобільність тощо) заняття за рахунок самостійної роботи. Детальніше за посиланням: https://kpi.ua/files/n3277.pdf.

У разі пропуску з поважної причини заняття, на якому проходив контрольний захід студенту надається можливість додатково скласти контрольне завдання протягом найближчого тижня. В разі порушення термінів і невиконання завдання з неповажних причин, здобувач не допускається до складання заліку в основну сесію.

**Процедура оскарження результатів контрольних заходів оцінювання**. Студент може підняти будь-яке питання, яке стосується процедури контрольних заходів та очікувати, що воно буде розглянуто згідно із наперед визначеними процедурами. Студенти мають право аргументовано оскаржити результати контрольних заходів, пояснивши з яким критерієм не погоджуються відповідно до оціночного.

**Календарний контроль** проводиться з метою підвищення якості навчання студентів та моніторингу виконання студентом вимог силабусу.

**Академічна доброчесність.** Політика та принципи академічної доброчесності визначені у розділі 3 Кодексу честі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». Детальніше: https://kpi.ua/code.

**Норми етичної поведінки.** Норми етичної поведінки студентів і працівників визначені у розділі 2 Кодексу честі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». Детальніше: https://kpi.ua/code.

**Інклюзивне навчання.** Засвоєння знань та умінь в ході вивчення дисципліни може бути доступним для більшості осіб з особливими освітніми потребами, окрім здобувачів з серйозними вадами зору, які не дозволяють виконувати завдання за допомогою персональних комп’ютерів, ноутбуків та/або інших технічних засобів.

**Навчання іноземною мовою**. У ході виконання завдань студентам може бути рекомендовано звернутися до англомовних джерел.

**Позааудиторні заняття.** Передбачається в межах вивчення навчальної дисципліни участь в конференціях, форумах, круглих столах тощо.

**Призначення заохочувальних та штрафних балів.** Відповідно до Положення про систему оцінювання результатів навчання сума всіх заохочувальних не може перевищувати 10% рейтингової шкали оцінювання.

|  |
| --- |
| Заохочувальні бали |
| Критерій | Ваговий бал |
| Написання тез, статті (за тематикою навчальної дисципліни) | 5 балів |
| Участь у міжнародних, всеукраїнських та/або інших заходах та/або конкурсах (за тематикою навчальної дисципліни) | 5 балів |

Підготування до практичних занять та контрольних заходів здійснюється під час самостійної роботи студентів з можливістю консультування з викладачем у визначений час консультацій або за допомогою електронного листування (електронна пошта, месенджери).

# Види контролю та рейтингова система оцінювання результатів навчання (РСО)

Семестрова атестація проводиться у вигляді заліку. Для оцінювання результатів навчання застосовується 100-бальна рейтингова система та університетська шкала.

**Поточний контроль**: участь у роботі практичних занять, доповідання, МКР.

**Семестровий контроль**: залік

Модульна контрольна робота містить комплексні питання теоретичного та розрахункового типу. Максимальна оцінка – 30 балів.

Робота на практичних заняттях – передбачає участь у дискусійному обговоренні питань, поставлених на лекції, доповіді, виконання завдань в групах. Максимальна оцінка – (4практичні\*10балів) =40 балів.

Залікова робота – відповідь на два теоретичних питання (ваговий бал 10) та виконання аналітичного завдання (ваговий бал 10). Максимальна оцінка – 30 балів.

Максимальна оцінка за курс – 100 балів.

**Таблиця відповідності рейтингових балів оцінкам за університетською шкалою:**

|  |  |
| --- | --- |
| Кількість балів | Оцінка |
| 100-95 | Відмінно |
| 94-85 | Дуже добре |
| 84-75 | Добре |
| 74-65 | Задовільно |
| 64-60 | Достатньо |
| Менше 60 | Незадовільно |

# Додаткова інформація з дисципліни (освітнього компонента)

Застосовуються стратегії активного і колективного навчання, які визначаються наступними методами і технологіями:

1) особистісно-орієнтовані (розвиваючі) технології, засновані на активних формах і методах навчання («мозковий штурм», «аналіз ситуацій», ділові та імітаційні ігри, дискусія, експрес-конференція, навчальні дебати, круглий стіл, кейс-технологія, проектна технологія і ін.);

2) інформаційно-комунікаційні технології, що забезпечують проблемно-дослідницький характер процесу навчання та активізацію самостійної роботи студентів (електронні презентації для лекційних занять, використання аудіо-, відео-підтримки навчальних занять, зокрема, аналіз мережевого сервісу YouTube щодо наявності та якості навчальних відеоматеріалів спеціалістів з фінансового аналізу). Спілкування з викладачем проводиться під час лекційних та практичних занять, через електронний кампус, електронну пошту, сервіс хмарних технологій Google Drive у середовищі Google Workspace for Education Fundamentals, а також через Telegram.

**Робочу програму навчальної дисципліни (силабус):**

**Складено:** доцент кафедри міжнародної економіки, к.е.н., доцент, Черненко Наталя Олександрівна

Ухвалено кафедрою міжнародної економіки (протокол № 12 від 14.06.2023)

Погоджено Методичною комісією факультету (протокол № 11 від 30.06.2023

)