

НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ  
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ імені ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»

ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА МАРКЕТИНГУ

ЗАТВЕРДЖУЮ



Проректор з навчальної роботи

Анатолій МЕЛЬНИЧЕНКО

« 01 » 2022 р.

**Ф-КАТАЛОГ**

**ВИБІРКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН**

**ЦИКЛУ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ**

**для здобувачів ступеня бакалавра**

**за освітньою програмою «Управління персоналом та економіка праці»**

**за спеціальністю 051 Економіка**

**(вступ 2019 та 2020 року)**

УХВАЛЕНО:

Методичною радою  
КПІ ім. Ігоря Сікорського  
(протокол № 3 від «27» січня 2022 р.)

Вченою радою факультету менеджменту  
та маркетингу  
КПІ ім. Ігоря Сікорського  
(протокол № 5 від «28» грудня 2021 р.)

Київ – 2022

Відповідно до розділу X статті 62 Закону України «Про вищу освіту» (№ 1556-VII від 01.07.2014 р.), Вибіркові дисципліни – дисципліни вільного вибору студентів для певного рівня вищої освіти, спрямовані на забезпечення загальних та спеціальних (фахових) компетенцій за спеціальністю. Обсяг вибіркових навчальних дисциплін становить не менше 25% від загальної кількості кредитів ЄКТС, передбачених для даного рівня освіти.

Відповідно до Положення про реалізацію права на вільний вибір навчальних дисциплін здобувачами вищої освіти КПІ ім. Ігоря Сікорського встановлює, що вибіркові дисципліни із факультетського каталогу студенти зобов'язані обрати в системі «ту.крі.ua».

Ф-Каталог містить анотований перелік навчальних дисциплін циклу професійної підготовки, які пропонуються для обрання студентами першого (бакалаврського) рівня ВО згідно навчального плану на наступний навчальний рік.

Обсяг вибіркових навчальних дисциплін із Ф-Каталогу , які пропонуються для обрання:

- студентами II курсу (вступ 2020) для третього року підготовки складає 24 кредити у кількості 6 дисциплін;
- студентами III курсу (вступ 2019) для четвертого року підготовки складає 24 кредити у кількості 6 дисциплін.

## ЗМІСТ

<b>ДИСЦИПЛІНИ ДЛЯ ВИБОРУ СТУДЕНТАМИ ІІ КУРСУ (ВСТУП 2020)</b> .....	5
<b>5 СЕМЕСТР</b> .....	5
Бізнес етика, командування та управління конфліктами.....	5
Етика ділових комунікацій .....	6
Командна робота та ділові комунікації .....	7
ІІ-комунікації, мистецтво презентації та спічрайтинг .....	8
Культура мовлення, ділове спілкування та техніка публічних виступів.....	10
Ділова риторика і ораторська майстерність в практиці ІІ .....	12
Маркетинг персоналу та ІІ-брендінг.....	14
Корпоративний маркетинг підприємства .....	15
Управління брендом роботодавця .....	16
<b>6 СЕМЕСТР</b> .....	17
Кадрове діловодство та документообіг .....	17
Документальний супровід управління персоналом.....	19
Кадровий документообіг та ділова комунікація.....	21
Управління інвестиціями в інтелектуальний капітал.....	23
Економіка інтелектуального капіталу .....	24
Інтелектуальна економіка.....	25
Організація та нормування праці .....	27
Система нормування праці .....	28
Нормування трудових процесів .....	29
<b>ДИСЦИПЛІНИ ДЛЯ ВИБОРУ СТУДЕНТАМИ ІІІ КУРСУ (ВСТУП 2019)</b> .....	30
<b>7 СЕМЕСТР</b> .....	30
Корпоративна культура і соціальна відповідальність бізнесу.....	30
Корпоративна культура та імідж роботодавця .....	32
Корпоративна соціальна відповідальність та імідж роботодавця .....	34
Теорія та практика рекрутингу .....	36
Сучасні технології підбору персоналу.....	38
Інноваційні технології формування кадрового складу .....	40
Управління трудовим потенціалом.....	38
Розвиток та стимулювання персоналу.....	42
Оцінка і розвиток персоналу підприємства .....	43
Управлінський облік та трудові взаємовідносини.....	44
Кадровий облік, аудит та сертифікація персоналу .....	46

Облік і звітність в управлінні персоналом.....	48
<b>8 СЕМЕСТР</b> .....	46
Технології та методи прийняття кадрових рішень .....	46
Кадри та безпека організацій .....	50
Методологія та методи роботи з персоналом.....	51
Сучасні методи групового навчання в управлінні персоналом.....	52
Інтерактивні методи навчання і розвитку персоналу.....	53
Тренінгові технології в управлінні персоналом .....	55

## ДИСЦИПЛІНИ ДЛЯ ВИБОРУ СТУДЕНТАМИ II КУРСУ (ВСТУП 2020)

### 5 СЕМЕСТР

Дисципліна	<b>БІЗНЕС ЕТИКА, КОМАНДОУТВОРЕННЯ ТА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ</b>
Рівень ВО	Перший (бакалаврський)
Курс	3,(5 семестр)
Обсяг, кредити ЕКТС	4
Мова викладання	Українська
Кафедра	Економічної кібернетики
Вимоги до початку вивчення	Базові знання з основ теорії організації та управління персоналу
Що буде вивчатися	Особливості етики бізнесу та основні елементи, принципи та норми етики ділового спілкування; основні методи формування команди і роботи в колективі; сутність, причини виникнення та види конфліктів в організації, а також техніки, прийоми та способи ефективного управління як маніпуляціями, так і конфліктною ситуацією в цілому
Чому це цікаво/треба вивчати	Не секрет, що основою успіху практично будь-якої компанії є якість роботи, яка, в свою чергу, безпосередньо залежить від атмосфери в колективі, взаємин співробітників та їхнього ставлення до власної діяльності, до керівництва і компанії в цілому. Даний курс дозволить ознайомитися з етикою ділового спілкування, принципами та технологіями командо утворення, видами та стратегіями поведінки в конфліктній ситуації а також та методами управління конфліктами, що є запорукою успіху сучасних фахівців
Чому можна навчитися (результати навчання)	В процесі навчання студенти ознайомляться з особливостями поведінки людей в процесі ділового спілкування, придбають знання й уміння, що дозволяють конструктивно взаємодіяти з іншими людьми в команді; оволодіють прийомами діагностики і технологіями управління конфліктами в організації.
Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)	В результаті засвоєння дисципліни студенти отримають: можливість застосовувати набуті знання для розв'язання практичних завдань та змістовно інтерпретувати отримані результати, уміння налагоджувати і підтримувати соціальні взаємовідносини в колективі, здатність до володіння різними способами вирішення конфліктних ситуацій при проектуванні міжособистісних, групових і організаційних комунікацій на основі сучасних технологій управління персоналом
Інформаційне забезпечення	Навчальна та робоча програми дисципліни, РСО, контрольні завдання
Форма проведення занять	Лекції та семінарсько-практичні заняття (застосовується комбінація пасивних та активних методів навчання)
Семестровий контроль	Залік

Дисципліна	ЕТИКА ДІЛОВИХ КОМУНІКАЦІЙ
Рівень ВО	Перший (бакалаврський)
Курс	3,(5 семестр)
Обсяг, кредити ЄКТС	4
Мова викладання	Українська
Кафедра	Економічної кібернетики
Вимоги до початку вивчення	Базові знання з основ теорії організації та управління персоналу
Що буде вивчатися	принципи і методи організації ділових комунікацій; Особливості ділових комунікацій. Теоретичні і практичні основи етики ділових комунікацій. Види ділових комунікацій: ділова бесіда, ділові переговори, ділова нарада; стилі ведення переговорів, культурні особливості правил і традицій ділового спілкування; джерела, причини, види і способи вирішення конфліктів
Чому це цікаво/треба вивчати	Сьогодні підприємницька діяльність стає не тільки складовою частиною економіки, а й природною необхідністю, і, на превеликий жаль, ще далеко не всі бізнесмени надають необхідне значення діловому іміджу, а часто навіть не підозрюють про їх існування, що в кінцевому рахунку заважає успіху і ускладнює взаємодію партнерів. Знання принципів етики бізнесу зумовлює встановлення і розвиток відносин між учасниками ділової комунікації, багато в чому визначаючи їх ефективність. Чи будуть ці відносини успішно реалізовані в інтересах партнерів або стануть малозмістовними, неефективними та зовсім припиняться залежить від розуміння законів і принципів етики ділових комунікацій.
Чому можна навчитися (результати навчання)	В процесі навчання студенти ознайомляться з особливостями поведінки людей в процесі ділових комунікацій, оволодіють прийомами діагностики і технологіями управління конфліктами в організації.
Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)	В результаті засвоєння дисципліни студенти отримають: можливість застосовувати набуті знання для розв'язання практичних завдань та змістовно інтерпретувати отримані результати, уміння налагоджувати і підтримувати соціальні взаємовідносини в колективі, здатність грамотно будувати комунікацію, виходячи з цілей і ситуації
Інформаційне забезпечення	Навчальна та робоча програми дисципліни, РСО, контрольні завдання
Форма проведення занять	Лекції та семінарсько-практичні заняття (застосовується комбінація пасивних та активних методів навчання)
Семестровий контроль	Залік

<b>Дисципліна</b>	<b>КОМАНДНА РОБОТА ТА ДІЛОВІ КОМУНІКАЦІЇ</b>
<b>Рівень ВО</b>	Перший (бакалаврський)
<b>Курс</b>	3,(5 семестр)
<b>Обсяг, кредити ЄКТС</b>	4
<b>Мова викладання</b>	Українська
<b>Кафедра</b>	Економічної кібернетики
<b>Вимоги до початку вивчення</b>	Базові знання з основ теорії організації та управління персоналу
<b>Що буде вивчатися</b>	Основи та сутність ділових комунікацій та командоутворення, види ділових комунікацій, етичні аспекти ділового спілкування, вербальні і невербальні комунікації, основні ознаки команди та групи; ознаки ефективної і неефективної команди; фактори, що провокують розкол в команді; комунікації в конфліктних ситуаціях і в умовах спотворення інформації
<b>Чому це цікаво/треба вивчати</b>	Сьогодні стає модно «працювати в команді». Все частіше фірми іменуються «командою», а співробітники - її членами. Але в більшості тезу «ми всі - одна команда» виявляється нереалізованим на практиці.
<b>Чому можна навчитися (результати навчання)</b>	В процесі навчання студенти ознайомляться з проблематикою комплектування команд, теоретичними принципами групової динаміки та взаємодії, етичними принципами управління командними взаємовідносинами.
<b>Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)</b>	В результаті засвоєння дисципліни студенти отримають: можливість застосовувати набуті знання для розв'язання практичних завдань та змістовно інтерпретувати отримані результати, здатність працювати в команді, здатність грамотно будувати комунікацію, виходячи з цілей і ситуації
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Навчальна та робоча програми дисципліни, РСО, контрольні завдання
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції та семінарсько-практичні заняття (застосовується комбінація пасивних та активних методів навчання)
<b>Семестровий контроль</b>	Залік

Дисципліна	HR-КОМУНІКАЦІЇ, МИСТЕЦТВО ПРЕЗЕНТАЦІЇ ТА СПІЧРАЙТИНГ
Рівень ВО	Перший (бакалаврський)
Курс	3,(5 семестр)
Обсяг, кредити ЄКТС	4
Мова викладання	Українська
Кафедра що забезпечує	Економічної кібернетики
Вимоги до початку вивчення	Загальні знання з історії, літератури, в межах шкільної програми; Знання української мови, основ іноземної мови; Загальні знання з філософії, психології, етики в межах соціально-гуманітарної підготовки бакалаврів з економіки; Загальні знання з управління персоналом в межах професійно-практичної підготовки.
Що буде вивчатися	Основи ділової комунікації. Види публічних виступів. Етапи підготовки публічного виступу. Промова як різновид публічного виступу. Види промов за знаковим оформленням та закріпленням. Методи підготовки та написання публічної промови. Секрети композиції публічного виступу. Техніка публічних презентацій. Правила оформлення публічних презентацій.
Чому це цікаво/треба вивчати	Із становленням сучасного постіндустріального суспільства, для якого інформація є найголовнішим ресурсом, в якому з'являються нові інформаційні технології, відбувається формування нового наукового мислення, філософії комунікації. Дискурс, ситуативна промова стають високо затребуваними в сучасній культурі. Уміння апелювати до свідомості та емоційної сфери громадян, виборців, споживачів, представників різноманітних соціальних груп засобами мовлення та невербальної комунікації може стати запорукою реалізації стратегії громадсько-політичного, соціокультурного та соціально-економічного успіху. Наявність у майбутніх фахівців з управління персоналом знань в сфері підготовки, написання та техніки проголошення промов забезпечить більшу ефективність їхньої діяльності, яка переважно буде пов'язана із комунікаціями з людьми.
Чому можна навчитися (результати навчання)	Знання: <ul style="list-style-type: none"> <li>• специфіка, різновиди і жанри публічного мовлення</li> <li>• види промов і методи їх підготовки</li> <li>• правила створення та оформлення ефективних презентацій</li> </ul> Уміння: <ul style="list-style-type: none"> <li>• розробляти стратегію, тактику і концепцію публічного виступу;</li> <li>• володіти навичками збору, аналізу та інтерпретації інформації для розробки промови у сфері управління персоналом;</li> <li>• володіти навичками публічної мови, аргументації, ведення дискусії;</li> <li>• володіти методиками підготовки та написання текстів промов і їх публічного виконання;</li> <li>• використовувати у своїй професійній діяльності моделі, стратегії і технології створення ефективних текстів ділових публічних промов;</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• моделювати текстові масиви та вибудовувати текстові композиції</li> <li>• створювати та використовувати якісну візуалізацію публічної промови</li> </ul>
<b>Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Аргументувати власну точку зору в дискусії на основі етичних міркувань, соціально відповідально;</li> <li>• Організувати та здійснювати комунікації з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті;</li> <li>• Демонструвати вміння взаємодіяти з людьми та впливати на їх поведінку;</li> </ul>
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Навчальна та робоча програми дисципліни, РСО, навчальний посібник, методичні рекомендації, презентації лекцій.
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції, семінарські заняття
<b>Семестровий контроль</b>	Залік

Дисципліна	КУЛЬТУРА МОВЛЕННЯ, ДІЛОВЕ СПІЛКУВАННЯ ТА ТЕХНІКА ПУБЛІЧНИХ ВИСТУПІВ
Рівень ВО	Перший (бакалаврський)
Курс	3,(5 семестр)
Обсяг, кредити ЄКТС	4
Мова викладання	Українська
Кафедра що забезпечує	Економічної кібернетики
Вимоги до початку вивчення	Загальні знання з історії, літератури, в межах шкільної програми; Знання української мови, основ іноземної мови; Загальні знання з філософії, психології, етики в межах соціально-гуманітарної підготовки бакалаврів з економіки; Загальні знання з управління персоналом в межах професійно-практичної підготовки.
Що буде вивчатися	Сучасний етикет ділового спілкування. Формальні та неформальні ділові зустрічі, переговори, прийом делегацій, спілкування з клієнтами, партнерами, тощо. Сучасний етикет публічного виступу. Аргументація та критика. Секрети композиції публічного виступу. Методики запам'ятовування структури та змісту виступу. Техніка оформлення публічних виступів.
Чому це цікаво/треба вивчати	У майбутніх фахівців з управління персоналом, поряд з вимогами до професійної кваліфікації, повинні бути сформовані такі особистісні якості, як вміння спілкуватися. Це дозволяє виділити комунікативну компетентність як одну з ключових у професійній освіті. З огляду на те, як в даний час державні освітні організації різних країн, а також фінансово-промислові корпорації формують «портфелі компетенцій», на основі яких навчаються, оцінюються і відбираються кадри, стає очевидним, що формування комунікативної компетенції - основна умова якісної освіти. Комунікативна компетентність відноситься до базових компетентностей сучасної людини. Оволодіння студентами комунікативною компетентністю в цілому - одне з найважливіших умов самореалізації, соціалізації молодих людей. Теж, слід враховувати той факт, що в нашому високошвидкісному багаторівневому суспільстві, керованому комп'ютерами та технологіями, ефективно вербальне спілкування вкрай необхідно. Сучасним роботодавцям важливо присутність у молодих фахівців розвинених комунікативних умінь, здатності правильно, логічно будувати свої виступи.
Чому можна навчитися (результати навчання)	Знати: <ul style="list-style-type: none"> <li>• норми та правила сучасного ділового етикету;</li> <li>• техніки підготовки публічного виступу;</li> <li>• види аргументів і ситуації їх використання;</li> <li>• сучасні методи риторичного аргументування.</li> </ul> Уміти: <ul style="list-style-type: none"> <li>• організувати та провести ділові зустрічі за правилами сучасного ділового етикету;</li> <li>• визначати тему публічного виступу й добирати матеріал для нього;</li> <li>• будувати тексти ділової промови відповідно до мети, призначення й умов комунікації;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• послуговуватися виразовими мовними засобами в промовах різних видів;</li> <li>• створювати ефективні презентації з використанням технічних засобів;</li> </ul> <p>створювати якісну візуалізацію публічних виступів</p>
<b>Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Аргументувати власну точку зору в дискусії на основі етичних міркувань, соціально відповідально;</li> <li>• Організувати та здійснювати комунікації з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті;</li> </ul> <p>Демонструвати вміння взаємодіяти з людьми та впливати на їх поведінку;</p>
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Навчальна та робоча програми дисципліни, РСО, навчальний посібник, методичні рекомендації, презентації лекцій.
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції, семінарські заняття
<b>Семестровий контроль</b>	Залік

Дисципліна	<b>ДІЛОВА РИТОРИКА І ОРАТОРСЬКА МАЙСТЕРНІСТЬ В ПРАКТИЦІ HR</b>
<b>Рівень ВО</b>	Перший (бакалаврський)
<b>Курс</b>	3,(5 семестр)
<b>Обсяг, кредити ЄКТС</b>	4
<b>Мова викладання</b>	Українська
<b>Кафедра що забезпечує</b>	Економічної кібернетики
<b>Вимоги до початку вивчення</b>	Загальні знання з історії, літератури, в межах шкільної програми; Знання української мови, основ іноземної мови; Загальні знання з філософії, психології, етики в межах соціально-гуманітарної підготовки бакалаврів з економіки; Загальні знання з управління персоналом в межах професійно-практичної підготовки.
<b>Що буде вивчатися</b>	Теоретична та практична риторика. Класичний риторичний канон та його основні етапи. Культура і стиль мови. Полемічна майстерність. Промова та прес-конференція. Взаємодія оратора та аудиторії. Стратегія і тактика оратора. Невербальні засоби оратора. Помилки оратора. Аргументація у публічному виступі. Презентація. Візуалізація виступу.
<b>Чому це цікаво/треба вивчати</b>	Уміння публічно виступати неможливо переоцінити. Це складна форма ділового спілкування. Публічний виступ є важливою складовою позитивного професійного образу не тільки HR-менеджера, але і будь-якого фахівця, а тим більше керівника. Але багато хто обходить стороною питання риторики і ораторського мистецтва. А потім дивуються, чому їх не слухають, а якщо і слухають, то або не розуміють, або не зацікавлюються темою. На жаль, нерідко самий блискучий зміст тоне під невиразним виступом. Ніхто не буде сперечатися, що публічні виступи - це мистецтво, якому можна і потрібно вчитися. Вважати, що будь-хто може вийти і без жодної підготовки або навчання зробити доповідь або розповісти про себе самого, дуже небезпечна помилка. Уміння виступати публічно - це навчка, необхідна протягом сього життя.
<b>Чому можна навчитися (результати навчання)</b>	Знати: <ul style="list-style-type: none"> <li>• риторичну термінологію, систему понять класичної риторики, закони риторики;</li> <li>• специфічні риси видів і жанрів ораторського мистецтва;</li> <li>• основні етапи підготовки ораторської промови;</li> <li>• засоби вербального та невербального впливу на аудиторію;</li> <li>• техніки візуалізації публічної промови</li> </ul> Уміти: <ul style="list-style-type: none"> <li>• визначати тему виступу й добирати матеріал для нього;</li> <li>• будувати тексти різних жанрів та видів ораторського мистецтва відповідно до мети, призначення й умов комунікації;</li> <li>• послуговуватися виразовими мовними засобами в промовах різних видів;</li> <li>• застосовувати методи запам'ятовування структури й змісту виступу;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• на основі спостережень й аналізу бази даних створювати «портрет аудиторії»;</li> </ul> <p>застосовувати методи мовного та невербального впливу на аудиторію.</p>
<b>Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Аргументувати власну точку зору в дискусії на основі етичних міркувань, соціально відповідально;</li> <li>• Організувати та здійснювати комунікації з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті;</li> </ul> <p>Демонструвати вміння взаємодіяти з людьми та впливати на їх поведінку;</p>
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Навчальна та робоча програми дисципліни, РСО, навчальний посібник, методичні рекомендації, презентації лекцій.
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції, семінарські заняття
<b>Семестровий контроль</b>	Залік

Дисципліна	МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛУ ТА HR-БРЕНДІНГ
Рівень ВО	Перший (бакалаврський)
Курс	3,(5 семестр)
Обсяг, кредити ЄКТС	4
Мова викладання	українська
Кафедра	Економічної кібернетики
Вимоги до початку вивчення	Базові знання з маркетингу, економічної теорії, економіки підприємства, основ психології
Що буде вивчатись	Маркетинговий підхід до управління персоналом та формування бренду роботодавця
Чому це цікаво/треба вивчати	Щоб стати конкурентоспроможним фахівцем у сфері економіки праці та управління персоналом
Чому можна навчитися(результати навчання)	Знання Маркетингового підходу до відносин між підприємством і персоналом Методів підвищення лояльності та задоволеності персоналу Інструментарію просування роботодавця на ринку праці Уміння Аналізувати ситуацію на ринку праці для ефективного покриття потреби в персоналі для реалізації цілей організації Розробляти ціннісну пропозицію роботодавця Формувати стратегію просування роботодавця на ринку праці
Як можна користуватися набутими знаннями і вміннями (компетентності)	Застосовувати набуті знання у професійній діяльності: проводити маркетингові дослідження на ринку праці; узгоджувати інтереси роботодавця та працівників підприємства; розробляти та адмініструвати систему комунікацій та зворотнього зв'язку з наявними та потенційними працівниками підприємства; залучати, розвивати, мотивувати та утримувати кваліфікованих працівників через пропонування роботи як продукту, що задовольняє їхні потреби.
Інформаційне забезпечення	Навчальна і робоча програми
Форма проведення занять	Лекції, практичні заняття
Семестровий контроль	Залік

<b>Дисципліна</b>	<b>КОРПОРАТИВНИЙ МАРКЕТИНГ ПІДПРИЄМСТВА</b>
<b>Рівень ВО</b>	Перший (бакалаврський)
<b>Курс</b>	3,(5 семестр)
<b>Обсяг, кредити ЄКТС</b>	4
<b>Мова викладання</b>	українська
<b>Кафедра</b>	Економічної кібернетики
<b>Вимоги до початку вивчення</b>	Базові знання з маркетингу, економічної теорії, економіки підприємства, основ психології
<b>Що буде вивчатись</b>	Внутрішній маркетинг в системі управління персоналом
<b>Чому це цікаво/треба вивчати</b>	Щоб стати конкурентоспроможним фахівцем у сфері економіки праці та управління персоналом
<b>Чому можна навчитися(результати навчання)</b>	Знання Теоретико-методологічних засад маркетингового підходу до управління персоналом; Елементів комплексу внутрішнього маркетингу; Інструментарію внутрішнього маркетингу підприємства; Уміння Створювати умови для узгодження потреб персоналу підприємства та роботодавця.
<b>Як можна користуватися набутими знаннями і вміннями (компетентності)</b>	Застосовувати набуті знання у професійній діяльності: оцінювати та підвищувати лояльність персоналу підприємства шляхом виявлення та задоволення їх потреб; просувати місію, цілі та цінності компанії серед її співробітників; застосовувати маркетинговий підхід до працівників, що полягає у стимулюванні, координуванні та інтегруванні персоналу для ефективної реалізації стратегій підприємства та задоволенні потреб співробітників.
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Навчальна і робоча програми
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції, практичні заняття
<b>Семестровий контроль</b>	Залік

<b>Дисципліна</b>	<b>УПРАВЛІННЯ БРЕНДОМ РОБОТОДАВЦЯ</b>
<b>Рівень ВО</b>	Перший (бакалаврський)
<b>Курс</b>	3,(5 семестр)
<b>Обсяг, кредити ЄКТС</b>	4
<b>Мова викладання</b>	українська
<b>Кафедра</b>	Економічної кібернетики
<b>Вимоги до початку вивчення</b>	Базові знання з маркетингу, економічної теорії, економіки підприємства, основ психології
<b>Що буде вивчатись</b>	Стратегічний вимір бренду роботодавця Процес формування та розвитку внутрішнього та зовнішнього бренду роботодавця
<b>Чому це цікаво/треба вивчати</b>	Щоб стати конкурентоспроможним фахівцем у сфері економіки праці та управління персоналом
<b>Чому можна навчитися(результати навчання)</b>	Знання Теоретико-методичних засад формування внутрішнього та зовнішнього бренду роботодавця; Технологій просування бренду роботодавця на ринку праці Уміння Проводити аудит бренду роботодавця; Визначати конкурентні переваги підприємства на ринку праці та формувати ціннісну пропозицію роботодавця; Розробляти стратегію просування роботодавця на ринку праці
<b>Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)</b>	Застосовувати набуті знання у професійній діяльності: Узгоджувати інтереси роботодавця та працівників підприємства; Визначати цільову аудиторію та її потреби; Оцінювати лояльність персоналу до бренду роботодавця; Розробляти та адмініструвати систему комунікацій та зворотного зв'язку з наявними та потенційними працівниками підприємства; Обґрунтовувати доцільність використання різних інструментів формування привабливого бренду роботодавця.
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Силабус
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції, практичні заняття
<b>Семестровий контроль</b>	Залік



## 6 СЕМЕСТР

Дисципліна	КАДРОВЕ ДІЛОВОДСТВО ТА ДОКУМЕНТООБІГ
<b>Рівень ВО</b>	Перший (бакалаврський)
<b>Курс</b>	3,(6 семестр)
<b>Обсяг, кредити ЄКТС</b>	4
<b>Мова викладання</b>	Українська
<b>Кафедра</b>	Теоретичної і прикладної економіки ФММ
<b>Вимоги до початку вивчення</b>	Дисципліна базується на знаннях, набутих студентами під час вивчення дисциплін «Економічна теорія», «Економіка підприємства», «Економіка організації і планування виробництва», «Основи менеджменту», «Основи права», «Мікроекономіка», «Ділова українська мова», «Правознавство», «Управління трудовим потенціалом», «Управління персоналом».
<b>Що буде вивчатись</b>	Документальне забезпечення руху кадрів та їх атестації, ведення особових справ, трудових книжок, карток і книжок обліку особового складу, ділової документації, форми кадрової документації та вимоги до неї, правовий супровід щодо вирішення соціальних питань (зарплати, відпочинку, навчання, кар'єри, пенсії, нагородження, надання допомоги) відповідно до чинних правил і норм.
<b>Чому це цікаво/треба вивчати</b>	Характерна риса в організації роботи з персоналом у рамках нової концепції — прагнення кадрових служб до інтеграції всіх аспектів роботи з людськими ресурсами, всіх стадій їхнього життєвого циклу з моменту найму працівника до виплати йому пенсійної винагороди. Кадрове діловодство – один з елементів управління персоналом. Дослідження організаційних засади роботи з кадрами, особливостей складання кадрової документації, документального забезпечення руху кадрів, ведення особових справ, документуванню роботи з персоналом, включаючи питання документування атестації кадрів, роботи з резервом, призначення допомог і пенсій, а також оформлення нагороджень.
<b>Чому можна навчитися(результати навчання)</b>	Знання: <ul style="list-style-type: none"> <li>• понятійного та категоріального апарату дисципліни;</li> <li>• правових та управлінських основ і принципів організації кадрового діловодства;</li> <li>• вимог до організації кадрового діловодства;</li> <li>• завдань, загальних та спеціальних функцій служби кадрового діловодства;</li> <li>• основних засад організації функціонування кадрового діловодства і документообігу.</li> </ul> Уміння: <ul style="list-style-type: none"> <li>• застосовувати знання у практиці підготовки документів, необхідних у роботі з персоналом;</li> <li>• дотримуватися правил ділового етикету та етики в ділових контактах;</li> <li>• документувати процесуальні дії;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• правильно розміщувати реквізити, дотримуючись вимог державних стандартів і відомчих нормативних актів;</li> <li>• систематизувати та зберігати документи;</li> </ul> <p>організувати контроль за виконанням документів з кадрового діловодства.</p>
<b>Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)</b>	<p>Здатність:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• аналізувати сутність та специфіку кадрового документообігу;</li> <li>• досліджувати передумови та стимули розвитку кадрової служби підприємства;</li> <li>• організовувати служби документаційного обслуговування;</li> </ul> <p>володіти технологією документообігу.</p>
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Навчальна та робоча програми дисципліни, РСО, контрольні завдання.
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції, практичні заняття
<b>Семестровий контроль</b>	Залік

Дисципліна	<b>ДОКУМЕНТАЛЬНИЙ СУПРОВІД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ</b>
Рівень ВО	Перший (бакалаврський)
Курс	3,(6 семестр)
Обсяг, кредити ЕКТС	4
Мова викладання	Українська
Кафедра	Теоретичної і прикладної економіки ФММ
Вимоги до початку вивчення	Дисципліна базується на знаннях, набутих студентами під час вивчення дисциплін «Економічна теорія», «Економіка підприємства», «Економіка організації і планування виробництва», «Основи менеджменту», «Основи права», «Мікроекономіка», «Ділова українська мова», «Правознавство», «Управління трудовим потенціалом», «Управління персоналом».
Що буде вивчатися	Документальний супровід управління персоналом та ефективна реалізація прийнятих рішень на усіх рівнях управління, документальне забезпечення руху кадрів та їх атестації, ведення обліку особового складу, ділової документації, порядок оформлення термінових і безстрокових трудових договорів, форми кадрової документації та вимоги до неї, правовий супровід щодо вирішення соціальних питань відповідно до чинних правил і норм. Організація, управління, планування і прогнозування документообігу в організації, фахової орієнтації, якісного аналізу складу кадрів, організації і соціальної адаптації працівників, обґрунтованого добору і розстановки кадрів; організації діловодства з використанням електронно-обчислювальної техніки.
Чому це цікаво/ треба вивчати	Раціональна організація роботи з управління персоналом вимагає відповідного документального супроводу, що складає повний цикл обробки і руху документів з моменту їхнього створення до завершення виконання і передачі. Складний механізм управління регламентується комплексом облікової кадрової документації, що виконує функцію персонального обліку працівників і є накопичувачем (базою) персональних даних, одержуваних при первинній реєстрації і наступному оновленні необхідних індивідуальних відомостей за складом і руху кадрів. На основі типових документів з урахуванням особливості організації службами управління персоналом розробляються документи для внутрішнього користування.
Чому можна навчитися (результати навчання)	Знання: <ul style="list-style-type: none"> <li>• понятійного та категоріального апарату дисципліни;</li> <li>• правових та управлінських основ і принципів організації документального супроводу управління персоналом;</li> <li>• особливостей трудових відносин між роботодавцем та працівником;</li> <li>• переліку документів, необхідних у роботі з персоналом та їх специфіку.</li> </ul> Уміння: <ul style="list-style-type: none"> <li>• застосовувати знання у практиці підготовки документів, необхідних у роботі з персоналом;</li> <li>• документувати процесуальні дії;</li> <li>• розробляти документи для внутрішнього користування на основі типових документів з урахуванням особливості організації;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• систематизувати та зберігати документи;</li> <li>• організувати контроль за виконанням документів з кадрового діловодства.</li> </ul>
<b>Як можна користуватися набутими знаннями і вміннями (компетентності)</b>	<p>Здатність:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• аналізувати сутність та специфіку документального супроводу управління персоналом;</li> <li>• організовувати служби документаційного обслуговування щодо збору та обробки документної інформації; прийняття та документування рішення; доведення рішення до виконавців; контролю та збору інформації про виконання; передачі інформації за вертикальними і горизонтальними зв'язками.</li> <li>• володіти технологією документообігу;</li> <li>• складати основні документи, які регламентують діяльність працівників.</li> <li>• документувати операції у традиційному виконанні та у вигляді електронних документів.</li> </ul>
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Навчальна та робоча програми дисципліни, PCO, контрольні завдання.
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції, практичні заняття
<b>Семестровий контроль</b>	Залік

<b>Дисципліна</b>	<b>КАДРОВИЙ ДОКУМЕНТООБІГ ТА ДІЛОВА КОМУНІКАЦІЯ</b>
<b>Рівень ВО</b>	Перший (бакалаврський)
<b>Курс</b>	3,(6 семестр)
<b>Обсяг, кредити ЄКТС</b>	4
<b>Мова викладання</b>	Українська
<b>Кафедра</b>	Теоретичної і прикладної економіки ФММ
<b>Вимоги до початку вивчення</b>	Дисципліна базується на знаннях, набутих студентами під час вивчення дисциплін «Економічна теорія», «Економіка підприємства», «Економіка організації і планування виробництва», «Основи менеджменту», «Основи права», «Мікроекономіка», «Ділова українська мова», «Правознавство», «Управління трудовим потенціалом», «Управління персоналом».
<b>Що буде вивчатися</b>	Кадрова документація управлінської діяльності, загальне уявлення про ділове спілкування, проведення основних заходів управлінського спілкування; вивчення технології та організації діловодства для забезпечення ефективної системи підготовки документів, роботи з ними. Організація, управління, планування і прогнозування документообігу в організації, якісного аналізу складу кадрів, руху та атестації, обґрунтованого добору і розстановки кадрів.
<b>Чому це цікаво/треба вивчати</b>	Раціональна організація роботи з управління персоналом вимагає відповідного документообігу, що складає повний цикл обробки і руху документів з моменту їхнього створення до завершення виконання і передачі. Комплекс облікової кадрової документації виконує функцію персонального обліку працівників і є накопичувачем (базою) персональних даних, одержуваних при первинній реєстрації і наступному оновленні необхідних індивідуальних відомостей за складом і руху кадрів.
<b>Чому можна навчитися (результати навчання)</b>	Знання: <ul style="list-style-type: none"> <li>• понятійного та категоріального апарату дисципліни, основних питань ділового спілкування та документознавства;</li> <li>• правових та управлінських основ і принципів організації кадрового документообігу, основних законів ділового спілкування ;</li> <li>• особливостей трудових відносин між роботодавцем та працівником;</li> <li>• переліку документів, необхідних у роботі з персоналом та їх специфіку.</li> </ul> Уміння: <ul style="list-style-type: none"> <li>• застосовувати знання у практиці підготовки документів, необхідних у роботі з персоналом; документувати процесуальні дії;</li> <li>• розробляти документи для внутрішнього користування на основі типових документів з урахуванням особливості організації;</li> <li>• систематизувати та зберігати документи;</li> <li>• організувати контроль за виконанням документів з кадрового діловодства.</li> </ul>
<b>Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)</b>	Здатність: <ul style="list-style-type: none"> <li>– аналізувати сутність та специфіку кадрового документообігу;</li> </ul>

	<p>– організувати служби документаційного обслуговування щодо збору та обробки документної інформації; прийняття та документування рішення; доведення рішення до виконавців; контролю та збору інформації про виконання; передачі інформації;</p> <p>– володіти технологією документообігу, складати основні документи, які регламентують діяльність працівників.</p>
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Навчальна та робоча програми дисципліни, РСО, контрольні завдання.
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції, практичні заняття
<b>Семестровий контроль</b>	Залік

Дисципліна	УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЯМИ В ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ
Рівень ВО	Перший (бакалаврський)
Курс	3,(6 семестр)
Обсяг,кредити ЄКТС	4
Мова викладання	Українська (за бажанням англійська)
Кафедра	Економічної кібернетики
Вимоги до початку вивчення	теоретичною базою вивчення дисципліни є наступні дисципліни: економіка підприємства, інноваційний розвиток підприємств, стратегічне управління підприємством, соціальна відповідальність, конкурентоспроможність підприємства.
Що буде вивчатися	Основи інтелектуального капіталу Організаційна структура управління інтелектуальним капіталом Теорія інвестицій в інтелектуальний капітал Джерела і процеси створення інтелектуального капіталу Ефективність інвестицій в інтелектуальний капітал
Чому це цікаво/треба вивчати	Даний курс являє собою основу для подальшого глибшого навчання в рамках спеціалізації, формує базові знання з управління персоналом та економіки праці
Чому можна навчитися (результати навчання)	Знання: <ul style="list-style-type: none"> <li>• сутності і видів інтелектуального капіталу;</li> <li>• теоретичних підходів та поглядів на зміст, техніку і технологію створення нових інтелектуальних продуктів;</li> <li>• механізму формування організаційної структури управління інтелектуальним капіталом;</li> <li>• методів та інструментів генерації, використання і розвитку інтелектуального капіталу;</li> <li>• методичних підходів до оцінювання вартості нематеріальних активів, а також об'єктів інтелектуальної власності організації; алгоритм впровадження системи управління інтелектуальним капіталом;</li> </ul> Уміння: <ul style="list-style-type: none"> <li>• виявляти перспективи і можливості накопичення інтелектуального капіталу;</li> <li>• проводити структурний і функціональний аналіз інтелектуального капіталу;</li> <li>• давати оцінку окремим видам інтелектуального капіталу;</li> <li>• оцінювати джерела інвестицій в інтелектуальний капітал;</li> <li>• давати висновок ефективності управління інтелектуальним капіталом</li> </ul>
Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• застосовувати знання у практичних ситуаціях (ЗК-4);</li> <li>• приймати обґрунтовані рішення (ЗК-11).</li> </ul>
Інформаційне забезпечення	Навчальна та робоча програми дисципліни, РСО, контрольні завдання
Форма проведення занять	Лекції та семінарсько-практичні заняття (застосовується комбінація пасивних та активних методів навчання)

Семестровий контроль	Залік
<b>Дисципліна</b>	<b>ЕКОНОМІКА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ</b>
Рівень ВО	Перший (бакалаврський)
Курс	3,(6 семестр)
Обсяг,кредити ЄКТС	4
Мова викладання	Українська (за бажанням англійська)
Кафедра	Економічної кібернетики
Вимоги до початку вивчення	Економічна теорія
Що буде вивчатися	Основи інтелектуального капіталу Організаційна структура управління інтелектуальним капіталом Теорія інвестицій в інтелектуальний капітал Джерела і процеси створення інтелектуального капіталу Ефективність інвестицій в інтелектуальний капітал
Чому це цікаво/треба вивчати	Даний курс дозволяє сформулювати цілісне теоретичне і науково-практичне уявлення про сутність, стан, проблеми та перспективи розвитку інтелектуального капіталу, оцінку вартості нематеріальних активів та інтелектуальної власності, а також основи впровадження системи управління інтелектуальним капіталом організації.
Чому можна навчитися (результати навчання)	Знання: <ul style="list-style-type: none"> <li>• сутності і видів інтелектуального капіталу;</li> <li>• теоретичних підходів та поглядів на зміст, техніку і технологію створення нових інтелектуальних продуктів;</li> <li>• механізму формування організаційної структури управління інтелектуальним капіталом;</li> <li>• методів та інструментів генерації, використання і розвитку інтелектуального капіталу;</li> <li>• методичних підходів до оцінювання вартості нематеріальних активів, а також об'єктів інтелектуальної власності організації; алгоритм впровадження системи управління інтелектуальним капіталом;</li> </ul> Уміння: <ul style="list-style-type: none"> <li>• виявляти перспективи і можливості накопичення інтелектуального капіталу;</li> <li>• проводити структурний і функціональний аналіз інтелектуального капіталу;</li> <li>• давати оцінку окремим видам інтелектуального капіталу;</li> <li>• оцінювати джерела інвестицій в інтелектуальний капітал;</li> <li>• давати висновок ефективності управління інтелектуальним капіталом</li> </ul>
Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• застосовувати знання у практичних ситуаціях (ЗК-4);</li> <li>• приймати обґрунтовані рішення (ЗК-11).</li> </ul>
Інформаційне забезпечення	Навчальна та робоча програми дисципліни, РСО, контрольні завдання
Форма проведення занять	Лекції та семінарсько-практичні заняття (застосовується комбінація пасивних та активних методів навчання)
Семестровий контроль	Залік



Дисципліна	ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ЕКОНОМІКА
Рівень ВО	Перший (бакалаврський)
Курс	3,(6 семестр)
Обсяг, кредити ЄКТС	4
Мова викладання	Українська (за бажанням англійська)
Кафедра	Економічної кібернетики
Вимоги до початку вивчення	Економічна теорія
Що буде вивчатися	<p>Теорія модернізації  Теорія прогресу  Індустрія 4.0  Інноваційний менеджмент  Економічна теорія інтелектуального капіталу  Інтелектуальна власність  Джерела і процеси створення інтелектуального капіталу. Ефективність інвестицій в інтелектуальний капітал  Інвестиційно-інноваційна діяльність</p>
Чому це цікаво/треба вивчати	<p>Даний курс дозволяє сформулювати цілісне теоретичне і науково-практичне уявлення про сутність інтелектуальної економіки; проблеми та перспективи розвитку інтелектуального капіталу, оцінку вартості нематеріальних активів та інтелектуальної власності, а також основи впровадження системи управління інтелектуальним капіталом організації.</p>
Чому можна навчитися (результати навчання)	<p>Знання:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Сутності інновацій</li> <li>• Теорії модернізації</li> <li>• Теорії прогресу</li> <li>• Передумов економічного розвитку в умовах індустрії 4.0</li> <li>• сутності і видів інтелектуального капіталу;</li> <li>• теоретичних підходів та поглядів на зміст, техніку і технологію створення нових інтелектуальних продуктів;</li> <li>• механізму формування організаційної структури управління інтелектуальним капіталом;</li> <li>• методів та інструментів генерації, використання і розвитку інтелектуального капіталу;</li> <li>• методичних підходів до оцінювання вартості нематеріальних активів, а також об'єктів інтелектуальної власності організації; алгоритм впровадження системи управління інтелектуальним капіталом;</li> </ul> <p>Уміння:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• виявляти перспективи і можливості накопичення інтелектуального капіталу;</li> <li>• проводити структурний і функціональний аналіз інтелектуального капіталу;</li> <li>• давати оцінку окремим видам інтелектуального капіталу;</li> <li>• оцінювати джерела інвестицій в інтелектуальний капітал;</li> <li>• давати висновок ефективності управління інтелектуальним капіталом</li> </ul>

<b>Як можна користуватися набутими знаннями і вміннями (компетентності)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• застосовувати знання у практичних ситуаціях (ЗК-4);</li> <li>• приймати обґрунтовані рішення (ЗК-11).</li> </ul>
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Навчальна та робоча програми дисципліни, РСО, контрольні завдання
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції та семінарсько-практичні заняття (застосовується комбінація пасивних та активних методів навчання)
<b>Семестровий контроль</b>	Залік

<b>Дисципліна</b>	<b>ОРГАНІЗАЦІЯ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ</b>
<b>Рівень ВО</b>	Перший (бакалаврський)
<b>Курс</b>	3,(6 семестр)
<b>Обсяг, кредити ЄКТС</b>	4
<b>Мова викладання</b>	Українська
<b>Кафедра</b>	Економічної кібернетики
<b>Вимоги до початку вивчення</b>	Базові знання з основ теорії організації праці та управління персоналу
<b>Що буде вивчатися</b>	Впровадження ефективної організації праці робітника на робочому місці, встановлення нормативу часу на одиницю продукції, впровадження найбільш раціонального режиму використання устаткування, машин і механізмів, розробку найбільш раціональної структури виробничого процесу.
<b>Чому це цікаво/треба вивчати</b>	Необхідність технічного нормування праці обумовлена його роллю в системі економічної роботи на підприємстві як основи планування обсягів праці, чисельності персоналу і фонду заробітної плати.
<b>Чому можна навчитися (результати навчання)</b>	В процесі навчання студенти: ознайомляться з принципами і значенням нормування праці на сучасному підприємстві; значенням технічного нормування для підвищення ефективності виробництва на підприємстві; придбають знання й уміння, що дозволять встановлювати норми праці на окремі види робочих процесів і операцій, що дозволяє розраховувати й витримувати необхідні кількісні та якісні пропорції праці; оволодіють методами вивчення робочого часу, виробничих планів підприємства; організаційними заходами, що впливають на створення ефективної оплати праці персоналу, потреби у працівниках різних категорій.
<b>Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)</b>	В результаті засвоєння дисципліни студенти отримають: можливість застосовувати набуті знання для розв'язання практичних завдань та змістовно інтерпретувати отримані результати, логічно мислити, якісно оцінювати ефективність заходів, спрямованих на втілення економічно обґрунтованих норм праці на підприємстві, будувати організаційну та виробничу структуру управління підприємством.
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Робоча програма навчальної дисципліни (Силабус), РСО, контрольні завдання
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції та практичні заняття (застосовується комбінація пасивних та активних методів навчання)
<b>Семестровий контроль</b>	Залік

Дисципліна	СИСТЕМА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ
Рівень ВО	Перший (бакалаврський)
Курс	3,(6 семестр)
Обсяг, кредити ЄКТС	4
Мова викладання	Українська
Кафедра	Економічної кібернетики
Вимоги до початку вивчення	Базові знання з основ теорії організації праці та управління персоналу
Що буде вивчатися	Організаційні аспекти нормування праці на підприємстві; основні види класифікації витрат робочого часу; методичні основи аналізу витрат робочого часу та зміст етапів вивчення затрат робочого часу; нормативні матеріали для визначення норм праці; чинники, що впливають на величину норм; вимоги, яким мають відповідати норми затрат праці; методи нормування найпоширеніших виробничих процесів; методи заохочення працівників щодо зменшення трудомісткості.
Чому це цікаво/треба вивчати	Норма встановлює саме необхідні витрати та результати праці. Важливою є обґрунтованість норм, що вимагає врахування технічних і технологічних можливостей виробництва, особливостей застосовуваних предметів праці, використання прогресивних форм, прийомів і методів роботи, фізіологічно виправдану інтенсивність і нормальні умови праці. Норми праці повинні відповідати найефективнішим для умов конкретної ділянки роботи варіантам технологічного процесу, організації праці, виробництва і управління.
Чому можна навчитися (результати навчання)	В процесі навчання студенти: ознайомляться з законами організації та нормування праці; змістом та принципами аналізу трудових процесів; методами вивчення та проектування виробничих операцій; основами проектування раціональних режимів праці та відпочинку; правовими та нормативними документами, що регулюють режими праці та відпочинку.
Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)	В результаті засвоєння дисципліни студенти отримають: можливість застосовувати набуті знання для розв'язання практичних завдань та змістовно інтерпретувати отримані результати, вибирати методики для визначення оптимальних найбільш масових трудових процесів, визначати економію заробітної плати при впровадженні оновлених норм та напрями вдосконалення нормування праці на підприємствах.
Інформаційне забезпечення	Робоча програма навчальної дисципліни (Силабус), РСО, контрольні завдання
Форма проведення занять	Лекції та практичні заняття (застосовується комбінація пасивних та активних методів навчання)
Семестровий контроль	Залік

Дисципліна	НОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ
Рівень ВО	Перший (бакалаврський)
Курс	3,(6 семестр)
Обсяг, кредити ЄКТС	4
Мова викладання	Українська
Кафедра	Економічної кібернетики
Вимоги до початку вивчення	Базові знання з основ теорії організації та управління персоналу
Що буде вивчатися	Аналіз виробничого процесу; поділ його на частини; вибір оптимального варіанта технології й організації праці; проектування режимів роботи обладнання, прийомів і методів роботи, систем обслуговування робочих місць, режимів праці і відпочинку; розрахунок норм згідно з особливостями технологічного і трудового процесів.
Чому це цікаво/треба вивчати	Норми праці повинні відображати найефективніший варіант використання наявних трудових і матеріальних ресурсів, вони фіксують досягнутий рівень техніко-технологічної і організаційної досконалості на підприємстві й для цих умов встановлюють міру праці. Норми праці завершують процес встановлення певної системи організації праці і стають вихідним пунктом для її подальшого вдосконалення.
Чому можна навчитися (результати навчання)	В процесі навчання студенти: Ознайомляться з основами нормування трудових процесів, структурою змінного робочого часу та часу використання устаткування; класифікацією видів норм затрат праці; методами нормування і способами встановлення норм затрат праці, норми чисельності, норми керованості, нормованих завдань; змістом системи нормуванням праці на підприємстві.
Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)	В результаті засвоєння дисципліни студенти отримають: можливість застосовувати набуті знання для розв'язання практичних завдань та змістовно інтерпретувати отримані результати, проводити аналіз і проектувати раціональний трудовий процес, розробляти і обґрунтовувати доцільність режимів праці та відпочинку, встановлювати обґрунтовані норми праці, застосовувати методи створення трудових нормативів, проводити аналіз стану нормування праці на підприємстві та аналіз якості діючих норм праці, обґрунтовувати заходи щодо підвищення рівня нормування праці та розширення сфери нормування.
Інформаційне забезпечення	Робоча програма навчальної дисципліни (Силабус), РСО, контрольні завдання
Форма проведення занять	Лекції та практичні заняття (застосовується комбінація пасивних та активних методів навчання)
Семестровий контроль	Залік

## ДИСЦИПЛІНИ ДЛЯ ВИБОРУ СТУДЕНТАМИ ІІІ КУРСУ (ВСТУП 2019)

### 7 СЕМЕСТР

Дисципліна	<b>КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА І СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ</b>
<b>Рівень ВО</b>	Перший (бакалаврський)
<b>Курс</b>	4,(7 семестр)
<b>Обсяг, кредити ЕКТС</b>	4
<b>Мова викладання</b>	Українська
<b>Кафедра що забезпечує</b>	Економічної кібернетики
<b>Вимоги до початку вивчення</b>	Загальні знання з історії, літератури, дисципліни «Людина і світ» в межах шкільної програми; Загальні знання з економічної теорії, економіки підприємства, менеджменту та маркетингу, етики бізнесу в межах базової підготовки бакалаврів з економіки; Загальні знання з філософії та психології в межах соціально-гуманітарної підготовки бакалаврів з економіки; Загальні знання з управління персоналом в межах професійно-практичної підготовки.
<b>Що буде вивчатися</b>	Поняття і зв'язок корпоративної культури і соціальної відповідальності. Корпоративні цінності і їх впровадження в діяльність організації. Впровадження принципів соціальної відповідальності в корпоративну культуру. Сучасні концепції корпоративної культури та соціальної відповідальності бізнесу, а також можливості практичного використання даних концепцій в процесі управління персоналом з метою побудови ефективної та етичної взаємодії бізнесу та суспільства.
<b>Чому це цікаво/треба вивчати</b>	Майбутнім фахівцям, керівникам, громадськими діячам, політикам вкрай важливо відрізнити реальну, суспільно значущу соціальну відповідальність осіб, компаній, підприємств, інститутів економіки і держави від штучної піар-відповідальності, яка межує з морально-духовною деградацією і якій треба запобігати, не допускаючи її поширення. Засвоєння матеріалу даної дисципліни, сприятиме формуванню у майбутніх фахівців компетенцій щодо втілення корпоративної культури та соціальної відповідальності в практику управління на державному, територіальному, корпоративному рівнях. Це, зокрема, стане запорукою розроблення і впровадження корпоративних соціальних програм, етичних кодексів, інших нормативно-правових актів та проектів з активізації соціальної відповідальності, які базуються на людських моральних цінностях, високій корпоративній культурі, корпоративному громадянстві та які сприятимуть збалансованому розвитку суспільної економіки.
<b>Чому можна навчитися (результати навчання)</b>	Знання: <ul style="list-style-type: none"> <li>• сутність, функції та складові корпоративної культури;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• значення цінностей та інших елементів організаційної культури у формуванні соціальної відповідальності працівників та керівників;</li> <li>• інструменти та механізми впливу корпоративної культури на корпоративну соціальну відповідальність;</li> <li>• сутність корпоративної культури соціально відповідальної організації;</li> <li>• сутність корпоративного кодексу та його значення у формуванні цінностей соціальної відповідальності;</li> <li>• інструменти та етапи імплементації соціальної відповідальності у корпоративну культуру та практику менеджменту підприємств;</li> <li>• взаємозв'язок елементів корпоративної культури з досягненням цілей і завдань збалансованого розвитку компанії;</li> </ul> <p>уміння:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• здійснювати управління процесами формування й удосконалення корпоративної культури на засадах соціальної відповідальності;</li> <li>• упроваджувати цінності соціальної відповідальності в корпоративну культуру;</li> <li>• розробляти дієвий корпоративний кодекс соціально відповідальної організації, уникати помилок його розроблення;</li> <li>• розробляти напрями формування, збереження та розвитку культури організації виходячи з імперативу соціальної відповідальності</li> </ul>
<b>Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)</b>	<p>Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.</p> <p>Здатність виявляти та вирішувати проблеми, генерувати нові ідеї та нестандартні підходи до їх реалізації (креативність).</p> <p>Асоціювати себе як члена громадянського суспільства, наукової спільноти, визнавати верховенство права, зокрема у професійній діяльності, розуміти і вміти користуватися власними правами і свободами, виявляти повагу до прав і свобод інших осіб, зокрема, членів колективу.</p> <p>Відтворювати моральні, культурні, наукові цінності, примножувати досягнення суспільства в соціально-економічній сфері, пропагувати ведення здорового способу життя.</p> <p>Демонструвати здатність діяти соціально, відповідально та свідомо на основі етичних принципів, цінувати та поважати культурне різноманіття, індивідуальні відмінності людей.</p>
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Навчальна та робоча програми дисципліни, РСО, навчальний посібник, методичні рекомендації, презентації лекцій.
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції, семінарські заняття
<b>Семестровий контроль</b>	Залік

Дисципліна	КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТА ІМІДЖ РОБОТОДАВЦЯ
Рівень ВО	Перший (бакалаврський)
Курс	4,(7 семестр)
Обсяг, кредити ЄКТС	4
Мова викладання	Українська
Кафедра що забезпечує	Економічної кібернетики
Вимоги до початку вивчення	<p>Загальні знання з історії, літератури, дисципліни «Людина і світ» в межах шкільної програми;</p> <p>Загальні знання з економічної теорії, економіки підприємства, менеджменту та маркетингу, етики бізнесу в межах базової підготовки бакалаврів з економіки;</p> <p>Загальні знання з філософії та психології в межах соціально-гуманітарної підготовки бакалаврів з економіки;</p> <p>Загальні знання з управління персоналом в межах професійно-практичної підготовки.</p>
Що буде вивчатися	<p>Сутність корпоративної культури. Корпоративні цінності і їх впровадження в діяльність організації. Поняття іміджу і бренду роботодавця. Вплив корпоративної культури на формування іміджу роботодавця. Сучасні концепції корпоративної культури та соціальної відповідальності бізнесу, а також можливості практичного використання даних концепцій при формуванні позитивного іміджу компанії як роботодавця.</p>
Чому це цікаво/треба вивчати	<p>Сильна корпоративна культура ґрунтується на етичних принципах ведення бізнесу, моральних цінностях і соціальній відповідальності. Це передбачає щирі турботу про персонал, відкритість, дотримання громадянської позиції. Задекларована корпоративна культура впроваджується і розвивається HR-менеджерами за умови підтримки колективу та лідерства.</p> <p>Розвиток корпоративної культури є важливим елементом реалізації ефективної корпоративної стратегії організації ефективної міжфункціональної командної праці, дотримання етики бізнесу, що має важливе соціально-економічне значення.</p> <p>Засвоєння матеріалу даної дисципліни, сприятиме формуванню у майбутніх фахівців компетенцій щодо втілення культури соціальної відповідальності в практику управління на державному, територіальному, корпоративному рівнях. Це, зокрема, стане запорукою розроблення і впровадження корпоративних соціальних програм, етичних кодексів, інших нормативно-правових актів та проектів з активізації соціальної відповідальності, які базуються на людських моральних цінностях, високій корпоративній культурі, корпоративному громадянстві та які сприятимуть збалансованому розвитку суспільної економіки.</p>



<p><b>Чому можна навчитися (результати навчання)</b></p>	<p>Знання:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сутність, функції та складові корпоративної культури;</li> <li>• значення цінностей та інших елементів організаційної культури у формуванні соціальної відповідальності працівників та керівників;</li> <li>• інструменти та механізми впливу корпоративної культури на позитивний імідж роботодавця;</li> <li>• сутність корпоративної культури соціально відповідальної організації;</li> <li>• сутність корпоративного кодексу та його значення у формуванні цінностей соціальної відповідальності;</li> <li>• взаємозв'язок елементів корпоративної культури з досягненням цілей і завдань збалансованого розвитку компанії;</li> <li>• роль соціальної відповідальності в процесі формування корпоративної культури,</li> <li>• сутність і значення лояльності персоналу як передумови та результату соціально відповідальної поведінки економічних суб'єктів;</li> <li>• підходи до класифікації видів лояльності персоналу;</li> </ul> <p>уміння:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• здійснювати управління процесами формування й удосконалення корпоративної культури на засадах соціальної відповідальності;</li> <li>• упроваджувати цінності соціальної відповідальності в корпоративну культуру;</li> <li>• розробляти дієвий корпоративний кодекс соціально відповідальної організації, уникати помилок його розроблення;</li> <li>• розробляти напрями формування, збереження та розвитку культури організації виходячи з імперативу соціальної відповідальності.</li> </ul>
<p><b>Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)</b></p>	<p>Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.  Здатність виявляти та вирішувати проблеми, генерувати нові ідеї та нестандартні підходи до їх реалізації (креативність).  Асоціювати себе як члена громадянського суспільства, наукової спільноти, визнавати верховенство права, зокрема у професійній діяльності, розуміти і вміти користуватися власними правами і свободами, виявляти повагу до прав і свобод інших осіб, зокрема, членів колективу.  Відтворювати моральні, культурні, наукові цінності, примножувати досягнення суспільства в соціально-економічній сфері, пропагувати ведення здорового способу життя.  Демонструвати здатність діяти соціально, відповідально та свідомо на основі етичних принципів, цінувати та поважати культурне різноманіття, індивідуальні відмінності людей.</p>
<p><b>Інформаційне забезпечення</b></p>	<p>Навчальна та робоча програми дисципліни, РСО, навчальний посібник, методичні рекомендації, презентації лекцій.</p>
<p><b>Форма проведення занять</b></p>	<p>Лекції, семінарські заняття</p>
<p><b>Семестровий контроль</b></p>	<p>Залік</p>

Дисципліна	КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА ІМІДЖ РОБОТОДАВЦЯ
Рівень ВО	Перший (бакалаврський)
Курс	4,(7 семестр)
Обсяг, кредити ЄКТС	4
Мова викладання	Українська
Кафедра що забезпечує	Економічної кібернетики
Вимоги до початку вивчення	<p>Загальні знання з історії, літератури, дисципліни «Людина і світ» в межах шкільної програми;</p> <p>Загальні знання з економічної теорії, економіки підприємства, менеджменту та маркетингу, етики бізнесу в межах базової підготовки бакалаврів з економіки;</p> <p>Загальні знання з філософії та психології в межах соціально-гуманітарної підготовки бакалаврів з економіки;</p> <p>Загальні знання з управління персоналом в межах професійно-практичної підготовки.</p>
Що буде вивчатися	Сучасні концепції корпоративної соціальної відповідальності, а також можливості практичного використання даних концепцій в процесі управління персоналом з метою побудови ефективної та етичної взаємодії бізнесу та суспільства, і створення на цій основі позитивного іміджу роботодавця.
Чому це цікаво/треба вивчати	<p>Для забезпечення збалансованого розвитку суспільства корпоративна соціальна відповідальність має не менше значення, ніж розвинута економічна інфраструктура, політична стабільність або реалізація інноваційних проектів.</p> <p>Вивчення даної дисципліни, сприятиме формуванню у майбутніх фахівців компетенцій щодо втілення культури соціальної відповідальності в практику управління на корпоративному рівні. Це, зокрема, стане запорукою розроблення і впровадження корпоративних соціальних програм, етичних кодексів, інших нормативно-правових актів та проектів з активізації соціальної відповідальності, які базуються на людських моральних цінностях, високій корпоративній культурі, корпоративному громадянстві та які сприятимуть формуванню іміджу компанії як надійного і соціально-відповідального роботодавця.</p>
Чому можна навчитися (результати навчання)	<p>Знання:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• концептуальних основ розвитку КСВ;</li> <li>• місця і ролі КСВ в системі управління організацією;</li> <li>• принципів чесної конкуренції, етичної поведінки компаній щодо партнерів та соціально-відповідального маркетингу;</li> <li>• екологічних аспектів КСВ, стандартів екологічного менеджменту;</li> </ul> <p>уміння:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ідентифікувати, аналізувати і ранжувати очікування заінтересованих сторін організації з позицій концепції КСВ;</li> <li>• спираючись на стандарти МОП, Європейського Союзу і національного законодавства забезпечувати дотримання принципів Глобального договору у сфері праці;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• узагальнювати матеріали аналізу для формування пропозицій щодо удосконалення програм КСВ;</li> <li>• застосовувати основні принципи прийняття етичних управлінських рішень;</li> <li>• збирати й оцінювати інформацію з КСВ для прийняття рішень і формування пропозицій до програм розвитку організації;</li> <li>• розробляти етичні кодекси організацій, фахівців різних професій;</li> <li>• на основі інформаційної політики організації поширювати інформацію про КСВ;</li> <li>• аналізувати соціальну звітність організації і готувати необхідну інформацію для її формування;</li> <li>• за допомогою сучасного методичного інструментарію розробляти систему моніторингу ефективності діяльності організації у сфері КСВ та оцінювати результативність програм КСВ</li> </ul>
<b>Як можна користуватися набутими знаннями і вміннями (компетентності)</b>	<p>Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.</p> <p>Здатність виявляти та вирішувати проблеми, генерувати нові ідеї та нестандартні підходи до їх реалізації (креативність).</p> <p>Асоціювати себе як члена громадянського суспільства, наукової спільноти, визнавати верховенство права, зокрема у професійній діяльності, розуміти і вміти користуватися власними правами і свободами, виявляти повагу до прав і свобод інших осіб, зокрема, членів колективу.</p> <p>Відтворювати моральні, культурні, наукові цінності, примножувати досягнення суспільства в соціально-економічній сфері, пропагувати ведення здорового способу життя.</p> <p>Демонструвати здатність діяти соціально, відповідально та свідомо на основі етичних принципів, цінувати та поважати культурне різноманіття, індивідуальні відмінності людей.</p>
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Навчальна та робоча програми дисципліни, РСО, навчальний посібник, методичні рекомендації, презентації лекцій.
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції, семінарські заняття
<b>Семестровий контроль</b>	Залік

Дисципліна	ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА РЕКРУТИНГУ
Рівень ВО	Перший (бакалаврський)
Курс	4,(7 семестр)
Обсяг ,кредити ЄКТС	4
Мова викладання	Українська
Кафедра	Економічної кібернетики
Вимоги до початку вивчення	Базові знання з основ кадрового планування та контролінгу
Що буде вивчатися	основні етапи процесу рекрутингу; принципи побудови ефективних процесів рекрутингу в компанії; методики підбору кандидатів в сучасних компаніях; структуру ринку праці в умовах сучасної економіки; методики оцінки кандидатів в застосуванні до задач посади.
Чому це цікаво/треба вивчати	Теорія та практика рекрутингу є частиною системи управління персоналом. Враховуючи складність та змінність глобальної економіки, актуальності набувають впровадження дієвих та ефективних інноваційних стратегії управління трудовими ресурсами, використання нових методик з пошуку та підбору необхідного для компаній персоналу. Даний курс дозволить ознайомитися із провідними теоретичними підходами в сфері рекрутингу, дослідити закономірності його розвитку, оволодіти практичними навичками та ефективними методами рекрутингу. Особлива увага приділяється компетентностному підходу, що обумовлює необхідність організацій залучати працівників з необхідними вміннями, оцінювати їх, розвивати та використовувати у роботі.
Чому можна навчитися (результати навчання)	Знання: <ul style="list-style-type: none"> <li>• сутності рекрутингу як складової HR процесів;</li> <li>• принципів правильно організованого рекрутингу;</li> <li>• видів та етапів рекрутингу;</li> <li>• світових трендів та практичних методів в рекрутменті;</li> <li>• основ маркетингу персоналу;</li> <li>• механізмів адаптації та введення в посаду;</li> <li>• критеріїв підбору і розстановки персоналу.</li> </ul> Уміння: <ul style="list-style-type: none"> <li>• розробляти та впроваджувати програми і процедури підбору та відбору персоналу;</li> <li>• проектувати робоче місце (посаду);</li> <li>• здійснювати збір заявок на персонал;</li> <li>• взаємодіяти з кадровими департаментами підприємств-замовників;</li> <li>• орієнтуватися в трендах і перспективах сучасного ринку рекрутингу;</li> <li>• створювати профіль кандидата;</li> <li>• побудувати якісний зворотній зв'язок з кандидатами</li> <li>• оцінювати ефективність атестації та інших видів поточної ділової оцінки персоналу(hard-skills та soft skills);</li> <li>• володіти методом скринінгу резюме.</li> </ul>

<b>Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)</b>	здатність : <ul style="list-style-type: none"> <li>• аналізувати сучасні тенденції ринку праці;</li> <li>• розробляти та реалізовувати на практиці стратегії залучення персоналу;</li> <li>• робити якісну вибірку кандидатів на підготовчих етапах (оцінка резюме, телефонне інтерв'ю та ін.) та під час інтерв'ю;</li> </ul> застосовувати ефективні методи ділової оцінки персоналу.
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Навчальна та робоча програми дисципліни, PCO, контрольні завдання
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції та семінарсько-практичні заняття (застосовується комбінація пасивних та активних методів навчання)
<b>Семестровий контроль</b>	Залік

Дисципліна	СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ
Рівень ВО	Перший (бакалаврський)
Курс	4,(7 семестр)
Обсяг, кредити ЄКТС	4
Мова викладання	Українська
Кафедра	Економічної кібернетики
Вимоги до початку вивчення	Базові знання з основ кадрового планування та контролінгу
Що буде вивчатися	Етапи та механізм процесу рекрутингу; Основні технології рекрутингу персоналу в компанії; Сучасні методики підбору персоналу в організаціях; Тенденції ринку праці в умовах сучасної економіки; методики оцінки(hard-skills та soft skills) персоналу в застосуванні до задач посади.
Чому це цікаво/треба вивчати	Курс «Сучасні технології рекрутингу персоналу» є важливою складовою підготовки фахівця з управління персоналом. Впровадження сучасних інноваційних технологій рекрутингу, використання дієвих та ефективних методик з підбору, адаптації та оцінки персоналу забезпечують формування конкурентоспроможності компанії на внутрішньому та зовнішніх ринках. Комплексне вивчення провідних теоретичних та практичних аспектів рекрутингу, співставлення традиційної та трансформаційної моделей рекрутингу, що значною мірою ґрунтується на датології (data science) та технології штучного інтелекту (AI), аналіз закономірностей розвитку дозволить оволодіти знаннями, навичками та професійними компетенціями в сфері рекрутингу.
Чому можна навчитися (результати навчання)	Знання: <ul style="list-style-type: none"> <li>• технологій рекрутингу як складової управління персоналом;</li> <li>• принципів організації рекрутингу;</li> <li>• етапів процесу рекрутингу;</li> <li>• тенденцій та сучасних практик підбору і розстановки персоналу;</li> <li>• основ маркетингу персоналу;</li> <li>• механізмів адаптації та введення в посаду;</li> <li>• методики оцінки(hard-skills та soft skills) персоналу.</li> </ul> Уміння: <ul style="list-style-type: none"> <li>• скласти портфоліо посади (робочого місця);</li> <li>• проектувати та впроваджувати програми і процедури підбору та відбору персоналу;</li> <li>• створювати профіль компетенцій</li> <li>• здійснювати відбір та аналіз заявок на персонал;</li> <li>• співпрацювати з рекрутинговими агентствами та HR-відділами підприємств-замовників;</li> <li>• орієнтуватися в трендах і перспективах сучасного ринку рекрутингу;</li> <li>• побудувати якісний зворотній зв'язок з кандидатами</li> <li>• оцінювати ефективність атестації та інших видів поточної ділової оцінки персоналу;</li> <li>• володіти методом скринінгу резюме</li> </ul>
Дисципліна	УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

<b>Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)</b>	здатність : <ul style="list-style-type: none"> <li>• застосовувати технології рекрутингу персоналу з метою виявляти сучасні тенденції ринку праці;</li> <li>• розробляти та реалізовувати на практиці стратегії залучення персоналу та супроводження у період адаптації;</li> <li>• робити якісну вибірку кандидатів на підготовчих етапах (оцінка резюме, телефонне інтерв'ю та ін.) та під час інтерв'ю;</li> <li>• застосовувати технології оцінки персоналу.</li> </ul>
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Навчальна та робоча програми дисципліни, РСО, контрольні завдання
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції та семінарсько-практичні заняття (застосовується комбінація пасивних та активних методів навчання)
<b>Семестровий контроль</b>	Залік
<b>Рівень ВО</b>	Перший (бакалаврський)
<b>Курс</b>	4,(7 семестр)
<b>Обсяг, кредити ЄКТС</b>	4
<b>Мова викладання</b>	українська
<b>Кафедра</b>	Економічної кібернетики
<b>Вимоги до початку вивчення</b>	Базові знання з економічної теорії, економіки підприємства, основ психології та права
<b>Що буде вивчатись</b>	Процес управління трудовим потенціалом підприємства; Мотивація трудової діяльності; Компенсаційна політика підприємства; Система розвитку персоналу; Лідерство у забезпеченні розвитку персоналу.
<b>Чому це цікаво/треба вивчати</b>	Процес управління трудовим потенціалом є важливою складовою стратегічного управління підприємством. Даний курс сприятиме підвищенню конкурентоспроможності майбутніх фахівців у сфері економіки праці та управління персоналом.
<b>Чому можна навчитися(результати навчання)</b>	Знання Сутності трудового потенціалу як основи розвитку персоналу підприємства; Теоретико-методичних засад мотивації трудової діяльності як складової соціально-трудова відносин; Нормативно-правових основ трудової діяльності; Підходів до організації матеріального та нематеріального стимулювання трудової діяльності; Сучасних підходів до навчання та розвитку персоналу; Уміння Оцінювати стан розвитку персоналу (сильні сторони та зони росту) і формувати індивідуальний план розвитку; Формувати компенсаційну політику підприємства; Проводити грейдування посад; Розробляти внутрішні нормативні документи, що регламентують систему винагороди та компенсації на підприємстві

Дисципліна	ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО СКЛАДУ
Рівень ВО	Перший (бакалаврський)
Курс	4,(7 семестр)
Обсяг ,кредити ЄКТС	4
Мова викладання	Українська
Кафедра	Економічної кібернетики
Вимоги до початку вивчення	Базові знання з основ кадрового планування та контролінгу
Що буде вивчатися	<p>Основні принципи відбору і підбору персоналу. Внутрішній і зовнішній найм</p> <p>Основні причини «плинності» кадрів.</p> <p>Організація процедури оцінки кандидатів при прийомі на роботу</p> <p>Типи діяльності та формування вимог до посади.</p> <p>Аналіз діяльності і формування критеріїв оцінки при відборі.</p> <p>Оцінка персоналу при наймі.</p> <p>Організація і проведення процедури співбесіди.</p> <p>Експрес - методи оцінки в процесі співбесіди.</p> <p>Психодіагностика в процесі відбору та підбору персоналу.</p> <p>Активні форми відбору.</p> <p>Забезпечення найму керівників. Особливості відбору та підбору управлінців. Проектування і реалізація процедур оцінки.</p> <p>Прийняття рішення за наслідками оцінки персоналу при відборі.</p>
Чому це цікаво/треба вивчати	<p>Жодна з великих компаній не добилася б свого успіху без кваліфікованого персоналу. В умовах сучасної економіки, для будь-якої організації дуже важливо стає «дістати» досвідченого грамотного фахівця певного профілю. Сьогодні використовується безліч методик по відбору працівників на вакантне місце, а формування кадрового складу компанії - це своєрідне мистецтво, де використовуються ті чи інші ефективні технології і техніки підбору персоналу для досягнення потрібного результату.</p>
Чому можна навчитися (результати навчання)	<p>Знання:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• принципів побудови діагностичних оціночних інтерв'ю при прийомі на роботу і прогнозування ступеня ефективності кандидата.</li> <li>• етапів формування кадрового резерву</li> <li>• можливостей застосування оціночних технологій при відборі і підборі.</li> </ul>
Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)	<p>здатність :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• аналізувати результати попереднього співбесіди</li> <li>• застосування практичних інструментів роботи при прогнозуванні ефективності роботи кандидата.</li> <li>• робити якісну вибірку кандидатів та застосовувати ефективні методи ділової оцінки кандидатів на вакантну посаду.</li> </ul>
Інформаційне забезпечення	Навчальна та робоча програми дисципліни, РСО, контрольні завдання
Форма проведення занять	Лекції та семінарсько-практичні заняття (застосовується комбінація пасивних та активних методів навчання)
Семестровий контроль	Залік



<b>Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)</b>	Розробляти та адмініструвати мотиваційні програми підприємства або організації, впроваджувати систему грейдів; Організовувати навчання та розвиток персоналу; Будувати кар'єрну стратегію у відповідності з особливостями і потребами особистості; Оцінювати ефективність заходів із розвитку персоналу.
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Силабус, чинне трудове законодавство
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції, практичні заняття
<b>Семестровий контроль</b>	Залік

<b>Дисципліна</b>	<b>РОЗВИТОК ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ</b>
<b>Рівень ВО</b>	Перший (бакалаврський)
<b>Курс</b>	4,(7 семестр)
<b>Обсяг, кредити ЄКТС</b>	4
<b>Мова викладання</b>	українська
<b>Кафедра</b>	Економічної кібернетики
<b>Вимоги до початку вивчення</b>	Базові знання з економічної теорії, економіки підприємства, основ психології та права
<b>Що буде вивчатись</b>	Оцінка компетенцій персоналу; Мотивація трудової діяльності; Система винагород та компенсацій на підприємстві; Процес розвитку персоналу.
<b>Чому це цікаво/треба вивчати</b>	Розвиток та стимулювання персоналу є ключовою функцією управління персоналом у довгостроковій перспективі. Даний курс сприятиме підвищенню конкурентоспроможності майбутніх фахівців у сфері економіки праці та управління персоналом.
<b>Чому можна навчитися(результати навчання)</b>	Знання Теоретико-методичних засад мотивації трудової діяльності як складової соціально-трудова відносин; Нормативно-правових основ трудової діяльності; Підходів до організації матеріального та нематеріального стимулювання трудової діяльності; Методів оцінки ділових якостей персоналу; Процесу розвитку персоналу. Уміння Проводити атестацію в процесі розвитку персоналу; Обґрунтовувати вибір форм навчання персоналу; Використовувати проектний підхід до системи розвитку персоналу; Розробляти внутрішні нормативні документи, що регламентують систему винагороди та компенсації на підприємстві
<b>Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)</b>	Розробляти комплексні програми активізації трудової діяльності персоналу організації на основі використання сучасних методів мотивації трудової діяльності; Організовувати роботу корпоративного навчального центру; Планувати кар'єрний та соціальний розвиток працівника у відповідності до особливостей та потреб особистості; Оцінювати ефективність заходів із розвитку персоналу;
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Силабус, чинне трудове законодавство
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції, практичні заняття
<b>Семестровий контроль</b>	Залік

<b>Дисципліна</b>	<b>ОЦІНКА І РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА</b>
<b>Рівень ВО</b>	Перший (бакалаврський)
<b>Курс</b>	4,(7 семестр)
<b>Обсяг, кредити ЄКТС</b>	4
<b>Мова викладання</b>	українська
<b>Кафедра</b>	Економічної кібернетики
<b>Вимоги до початку вивчення</b>	Базові знання з економічної теорії, економіки підприємства, основ психології та права
<b>Що буде вивчатись</b>	Методи оцінки компетенцій персоналу; Оцінка результатів індивідуальної та командної роботи; Оцінка типу особистості; Процес розвитку персоналу як складової стратегічного управління персоналом; Підходи до навчання та розвитку персоналу.
<b>Чому це цікаво/треба вивчати</b>	Оцінка персоналу використовується для обґрунтування управлінських рішень щодо кадрової політики підприємства, руху персоналу, удосконалення системи мотивації та побудови програм розвитку персоналу згідно цілей організації. Даний курс сприятиме підвищенню конкурентоспроможності майбутніх фахівців у сфері економіки праці та управління персоналом.
<b>Чому можна навчитися(результати навчання)</b>	<b>Знання</b> Теоретико-методичних засад оцінки персоналу підприємства; Сутності та значення управління розвитком персоналу; <b>Форм та методів професійного навчання персоналу підприємства;</b> <b>Уміння</b> Пов'язувати стратегію розвитку персоналу із загальною стратегією підприємства; Оцінювати стан розвитку персоналу (сильні сторони та зони росту) і формувати індивідуальний план розвитку; Планувати та організовувати навчання та розвиток персоналу;
<b>Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)</b>	Використовувати результати оцінки у процесі розвитку персоналу; Організовувати роботу корпоративного навчального центру; Планувати кар'єрний та соціальний розвиток працівника у відповідності до особливостей та потреб особистості; Застосовувати комплекс заходів із розвитку персоналу та оцінювати їх ефективність.
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Силабус
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції, практичні заняття
<b>Семестровий контроль</b>	Залік

Дисципліна	УПРАВЛІНСЬКИЙ ОБЛІК ТА ТРУДОВІ ВЗАЄМОВІДНОСИНИ
Рівень ВО	Перший (бакалаврський)
Курс	4,(7 семестр)
Обсяг, кредити ЄКТС	4
Мова викладання	Українська
Кафедра	Теоретичної і прикладної економіки ФММ
Вимоги до початку вивчення	Дисципліна базується на знаннях, набутих студентами під час вивчення дисциплін: «Економіка організації і планування виробництва», «Основи менеджменту», «Основи права», «Мікроекономіка», «Правознавство», «Управління трудовим потенціалом», «Управління персоналом», «Бухгалтерський облік», «Кадрове діловодство та документообіг».
Що буде вивчатися	Класичні і сучасні підходи до управління, методів прийняття управлінських рішень, напрямів облікового забезпечення даного процесу. Засвоєння знань і практичних навичок з організації та методології бухгалтерського управлінського обліку підприємницької діяльності, використання облікової інформації для прийняття управлінських рішень. Формування системи знань про функціонування, розвиток та регулювання соціально-трудова відносин, особливостей, загальних закономірностей формування, функціонування та розвитку персоналу.
Чому це цікаво/ треба вивчати	Управління та облік персоналу набуває все важливішого значення як фактор підвищення конкурентної спроможності, довгострокового розвитку. Більшість спеціалістів формують сучасну концепцію управління персоналом (людськими ресурсами) достатньо широко, підкреслюючи її відмінності: за критеріями оцінки ефективності (більш повне використання потенціалу співробітників, а не мінімізація витрат); за ознакою контролю (самоконтроль, а не зовнішній контроль); за переважною формою організації (органічна, гнучка форма організації, а не централізована бюрократична). Сьогодні найбільше зусиль підприємств і організацій спрямовано на вдосконалення трудових відносин, підбір кандидатів на посади, розробку та реалізацію програм розвитку, управління працею та регулювання відносин у соціально-трудова сфері.
Чому можна навчитися (результати навчання)	Знання: <ul style="list-style-type: none"> <li>• теоретико-методологічних основ управлінського обліку, загальних принципів його побудови, системи управління витратами на персонал організації, системи контролінгу виконання бюджету організації по витратах на персонал, реформування інформації, корисної для прийняття управлінських рішень;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>теоретичних основ соціально-трудо­вих відносин в масштабах країни, галузі, підприємства, основних особливостей соціально-трудо­вих відносин як системи.</li> </ul> <p>Уміння:</p> <p>проводити аналіз функціонування та розвитку суб'єктів господарювання, розраховувати показники, які характеризують результативність діяльності;</p> <p>використовувати систему знань про принципи бухгалтерського управлінського обліку для систематизації даних про виробничі витрати, оцінку собівартості готової продукції і визначення прибутку; вирішувати проблеми оцінки ефективності виробництва і збуту, виміру обсягу і асортименту продукції, капітальних вкладень, управління витратами;</p> <p>планувати і розраховувати трудомісткість продукції, чисельність робітників, спеціалістів і їх додаткову потребу на підприємстві.</p>
<b>Як можна користуватися набути­ми знаннями і уміннями (компетентності)</b>	<p>Здатність: опановувати методики управлінського обліку, технології та методи управління кадрами;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>аналізувати соціально-трудо­ві показники діяльності працівників організації з метою підвищення ефективності системи формування та використання трудового потенціалу та якості управління людськими ресурсами;</li> <li>організовувати служби управлінського обліку;</li> <li>планувати професійне навчання персоналу та управляти діловою кар'єрою працівників;</li> <li>визначати вплив обраної системи стимулювання на ефективність роботи персоналу.</li> </ul>
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Навчальна та робоча програми дисципліни, РСО, контрольні завдання.
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції, практичні заняття, комп'ютерний практикум
<b>Семестровий контроль</b>	Залік

Дисципліна	КАДРОВИЙ ОБЛІК, АУДИТ ТА СЕРТИФІКАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ
Рівень ВО	Перший (бакалаврський)
Курс	4,(7 семестр)
Обсяг, кредити ЄКТС	4
Мова викладання	Українська
афедра	Теоретичної і прикладної економіки ФММ
Вимоги до початку вивчення	Дисципліна базується на знаннях, набутих студентами під час вивчення дисциплін «Економіка підприємства», «Основи менеджменту», «Основи права», «Ділова українська мова», «Правознавство», «Управління трудовим потенціалом», «Управління персоналом», «Організація праці», «Кадрове діловодство та документообіг», «Бухгалтерський облік», «Статистика».
Що буде вивчатися	Вивчення навчальної дисципліни дає можливість набуття досвіду організації аналізу забезпеченості підприємства персоналом, продуктивності праці, витрат на персонал, трудового потенціалу, вивчення практичних аспектів організації обліку праці і заробітної плати, засвоєння теоретичних основ і набуття практичних навичок обліку, аналізу та аудит персоналу в умовах конкурентного середовища, обґрунтування оцінювання відповідності фахівців корпоративним вимогам на основі сертифікації та визначення її ролі в системі управління персоналом підприємства.
Чому це цікаво/ треба вивчати	Інтеграція України в європейський простір є стратегічним орієнтиром розвитку України і потребує адаптації вітчизняної економіки, її підприємств до європейських стандартів, норм, правил, що відзначається серйозними вимогами до персоналу, потребує здійснення ретельного обліку й аналізу персоналу різних категорій, а також, аудиту персоналу, впровадження якого сприяє кадровим перестановкам, що поліпшують якісний склад персоналу, просування найбільш перспективних працівників і розвиток їх творчої активності, впровадження найбільш ефективних методів оцінювання персоналу. Сертифікація персоналу є значним важелем офіційного підтвердження якості робочої сили і актуальним інструментом управління персоналом. Потрібно розповсюджувати і впроваджувати вітчизняний практичний досвід сертифікації персоналу, який адаптований до сучасних умов, та удосконалювати правове і нормативне забезпечення функціонування процедури сертифікації фахівців в системі управління персоналом підприємств і організацій, що дозволить підвищити інноваційний потенціал та конкурентоспроможність підприємств.

## 8 СЕМЕСТР

Дисципліна	ТЕХНОЛОГІЇ ТА МЕТОДИ ПРИЙНЯТТЯ КАДРОВИХ РІШЕНЬ
Рівень ВО	Бакалавр

<b>Чому можна навчитися (результати навчання)</b>	<p>Знання:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методичних рекомендацій, теоретичних і практичних засад обліку і аудиту персоналу на підприємстві;</li> <li>• змісту, завдань, системи принципів та методів організації обліку, аудиту і сертифікації персоналу в умовах конкурентного середовища;</li> <li>• законодавчої бази та нормативно-правових вимог.</li> </ul> <p>Уміння:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обґрунтувати вибір принципів та методів обліку і аудиту персоналу на підприємстві;</li> <li>• оцінювати трудовий потенціал підприємства;</li> <li>• здійснювати розрахунки показників, що характеризують трудову сферу підприємства;</li> <li>• оцінювати компетенції персоналу із застосуванням процедури його сертифікації, що дозволить підвищити інноваційний потенціал та конкурентоспроможність.</li> </ul>
<b>Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)</b>	<p>Здатність:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• використовувати інформаційні та комунікаційні технології;</li> <li>• виявляти резерви підвищення ефективності використання персоналу на підприємстві;</li> <li>• застосовувати методики ведення обліку, аудиту та сертифікації персоналу;</li> <li>• формування системи сертифікації персоналу на підприємстві;</li> <li>• розробляти та здійснювати кадрову політику, забезпечувати цілеспрямований розвиток персоналу організації.</li> </ul>
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Навчальна та робоча програми дисципліни, РСО, контрольні завдання.
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції, практичні заняття
<b>Семестровий контроль</b>	Залік

<b>Курс</b>	4,(8 семестр)
<b>Обсяг, кредити ЄКТС</b>	4
<b>Мова викладання</b>	Українська
<b>Кафедра</b>	Економічної кібернетики
<b>Вимоги до початку вивчення</b>	Базові знання з управління персоналом.
<b>Що буде вивчатися</b>	Основи теорії та практики прийняття кадрових рішень, виражених в організаційному, економічному, математичному, технологічному, психологічному й евристичному аспектах даного процесу. Особлива увага приділяється цільовій орієнтації управлінських рішень, напрямом зменшення невизначеності й ризику діяльності організацій в умовах глобалізації.
<b>Чому це цікаво/треба вивчати</b>	Діяльність, будь-якої організації пов'язана із розробкою, прийняттям і реалізацією кадрових рішень. Від того, які саме рішення розробляються і реалізуються, залежить поточна та перспективна конкурентоспроможність організації, ефективність її діяльності.
<b>Чому можна навчитися (результати навчання)</b>	Вивчення курсу дозволяє сформувати у студентів систему знань і набуття практичних навичок щодо з'ясування проблеми через збір

Дисципліна	ОБЛІК І ЗВІТНІСТЬ В УПРАВЛІННІ ПЕНСОНАЛОМ
Рівень ВО	Перший (бакалаврський)
Курс	4,(7 семестр)
Обсяг, кредити ЄКТС	4
Мова викладання	Українська
афедра	Теоретичної і прикладної економіки ФММ
Вимоги до початку вивчення	Дисципліна базується на знаннях, набутих студентами під час вивчення дисциплін «Економіка підприємства», «Основи менеджменту», «Основи права», «Ділова українська мова», «Правознавство», «Управління трудовим потенціалом», «Управління персоналом», «Організація праці», «Кадрове діловодство та документообіг», «Бухгалтерський облік», «Статистика».
Що буде вивчатися	Вивчення навчальної дисципліни дає можливість набуття досвіду з персонал-обліку, персонал-звітності, складання фінансової та статистичної звітності, подання звітності до органів соціального страхування та фіскальної служби, вміння ведення табеля обліку використання робочого часу, облікової кількості працівників, формування фонду оплати праці, витрат на персонал, організація обліку праці і заробітної плати.
Чому це цікаво/ треба вивчати	Інтеграція України в європейський простір потребує здійснення ретельного обліку й аналізу персоналу різних категорій, поліпшення якісного складу персоналу, просування найбільш перспективних працівників і розвиток їх творчої активності, впровадження найбільш ефективних методів оцінювання персоналу. Вміння визначати, вимірювати, реєструвати (облік) та зводити, групувати і узагальнювати дані про сутнісні характеристики персоналу (звітність) мають велике значення для прийняття ефективних рішень в управлінні суб'єктом господарювання.
Чому можна навчитися (результати навчання)	Знання: <ul style="list-style-type: none"> <li>• методичних рекомендацій, теоретичних і практичних засад обліку і звітності персоналу на підприємстві;</li> <li>• законодавчої бази та нормативно-правових вимог.</li> </ul> Уміння: <ul style="list-style-type: none"> <li>• обґрунтовувати вибір принципів та методів обліку персоналу на підприємстві;</li> <li>• оцінювати трудовий потенціал підприємства;</li> <li>• здійснювати розрахунки показників, що характеризують трудову сферу підприємства.</li> </ul>
Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)	Здатність: <ul style="list-style-type: none"> <li>• використовувати інформаційні та комунікаційні технології;</li> <li>• виявляти резерви підвищення ефективності використання персоналу на підприємстві;</li> <li>• застосовувати методики ведення обліку персоналу;</li> </ul>
	інформації, з'ясування актуальності та визначення умов при яких ця проблема буде вирішена. Складанню плану рішення завдяки розробці альтернативних варіантів рішення, зіставленню варіантів



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• розробляти та здійснювати кадрову політику, забезпечувати цілеспрямований розвиток персоналу організації;</li> <li>• складати кадрову звітність.</li> </ul>
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Навчальна та робоча програми дисципліни, РСО, контрольні завдання.
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції, практичні заняття
<b>Семестровий контроль</b>	Залік
	рішення з наявними кадровими ресурсами, оцінці альтернативних варіантів по соціальних наслідках, оцінці альтернативних варіантів по економічній ефективності, складанню програм рішення, розробці і складанню детального плану рішення. Виконанню рішення завдяки доведенню рішень до конкретних виконавців, розробці системи мотивації на підприємстві та контролю за виконанням рішень.
<b>Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)</b>	В результаті засвоєння дисципліни студенти отримають можливість розробляти, приймати та реалізовувати кадрові рішення; оцінювати та обліковувати економічні ризики; ідентифікувати проблеми прийнятих кадрових рішень та вимірювати економічні ризики для прийняття найбільш обґрунтованого кадрового рішення.
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Навчальна та робоча програми дисципліни, РСО, контрольні завдання, навчальний посібник
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції, практичні заняття
<b>Семестровий контроль</b>	Залік

<b>Дисципліна</b>	<b>КАДРИ ТА БЕЗПЕКА ОРГАНІЗАЦІЙ</b>
<b>Рівень ВО</b>	Бакалавр
<b>Курс</b>	4,(8 семестр)
<b>Обсяг, кредити ЄКТС</b>	4
<b>Мова викладання</b>	Українська
<b>Кафедра</b>	Економічної кібернетики
<b>Вимоги до початку вивчення</b>	Базові знання з управління персоналом.
<b>Що буде вивчатися</b>	Окрім теорії та практики прийняття кадрових рішень, особлива увага приділяється безпеці організацій, що досягається завдяки зменшенню невизначеності й ризику діяльності організацій в умовах глобалізації.
<b>Чому це цікаво/треба вивчати</b>	Діяльність, будь-якої організації пов'язана із розробкою, прийняттям і реалізацією кадрових рішень. Знання теоретичних основ безпеки організацій, загроз та ризиків, пов'язаних з персоналом, проблематика кадрової безпеки необхідна для підтримки безпеки організацій.
<b>Чому можна навчитися (результати навчання)</b>	Основи безпечного функціонування організації, типи й види загроз, місце кадрової безпеки в системі загальної безпеки організації; основні соціальні „групи ризику” у контексті кадрової безпеки; „ситуативні” категорії працівників, що знижують кадрову безпеку, і розуміти механізми виникнення відповідних прошарків на виробництві; організаційні принципи побудови системи кадрової безпеки; методи впливу на персонал з метою посилення кадрової безпеки; розуміти поняття „лояльність персоналу” і знати зміст основних заходів, спрямованих на розвиток лояльності персоналу; знати характер і можливості різних методів, які застосовуються кадровими працівниками для оцінки кандидатів і працюючих у контексті кадрової безпеки та лояльності персоналу.
<b>Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)</b>	В результаті засвоєння дисципліни студенти отримають можливість виявляти ризики та загрози, пов'язані з персоналом організації, та ефективно діяти для посилення кадрової безпеки організацій; теоретичні основи безпеки організацій, загроз та ризиків, пов'язаних з персоналом; знання небезпечних категорій персоналу та методів посилення кадрової безпеки.
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Навчальна та робоча програми дисципліни, РСО, контрольні завдання, навчальний посібник
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції, практичні заняття
<b>Семестровий контроль</b>	Залік

<b>Дисципліна</b>	<b>МЕТОДОЛОГІЯ ТА МЕТОДИ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ</b>
<b>Рівень ВО</b>	Бакалавр
<b>Курс</b>	4,(8 семестр)
<b>Обсяг, кредити ЄКТС</b>	4
<b>Мова викладання</b>	Українська
<b>Кафедра</b>	Економічної кібернетики
<b>Вимоги до початку вивчення</b>	Базові знання з управління персоналом.
<b>Що буде вивчатися</b>	Комплекс професійних знань і умінь щодо навичок, що ґрунтуються на сучасних поглядах на персонал підприємства. Сучасні наукові напрямками роботи з персоналом як комплексами специфічних персонал-технологій, що дозволяють зменшити невизначеність й ризик в діяльності організацій.
<b>Чому це цікаво/треба вивчати</b>	Ефективна діяльність, будь-якої організації досягається в тому числі через розробку, прийняття і реалізацію рішень, що пов'язані з роботою персоналу підприємства. Від того, які саме рішення розробляються і реалізуються, залежить поточна та перспективна конкурентоспроможність організації.
<b>Чому можна навчитися (результати навчання)</b>	Організовувати та впроваджувати у практику аналітичну складову роботи з персоналом. Розробляти та застосовувати ефективні способи консультування з проблем управління персоналом, кадрового менеджменту та роботи з персоналом. Розробляти інноваційні методи роботи з персоналом та розробляти пропозиції щодо роботи з персоналом організації задля мінімізації ризиків в діяльності організації.
<b>Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)</b>	Вивчення курсу дозволяє сформувати у студентів систему знань і набуття практичних навичок щодо сучасних теорій управління персоналом; здійснювати професійні функції працівника з кадрами; оцінювати альтернативні варіанти ефективності організації.
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Навчальна та робоча програми дисципліни, РСО, контрольні завдання, навчальний посібник
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції, практичні заняття
<b>Семестровий контроль</b>	Залік

Дисципліна	СУЧАСНІ МЕТОДИ ГРУПОВОГО НАВЧАННЯ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ
Рівень ВО	Перший (бакалаврський)
Курс	4,(8 семестр)
Обсяг, кредити ЄКТС	4
Мова викладання	Українська
Кафедра	Економічної кібернетики
Вимоги до початку вивчення	Професійні знання з управління персоналом та рекрутингу, базові знання основ психології, етики та культури бізнесу, ділового спілкування і комунікації.
Що буде вивчатися	Роль і значення групового навчання для підвищення кваліфікації та розвитку персоналу компанії. Історія виникнення та розвитку групових методів роботи. Особливості навчання персоналу в групах: види, методи, організація проведення, ефективність. Особлива увага приділяється організації та проведенню тренінгів, які в найбільшій мірі відповідають особливостям навчання дорослих людей.
Чому це цікаво/треба вивчати	<p>Групове навчання являє собою найважливішу ланку системи управління персоналом. Воно нерозривно пов'язане з процесами організаційного розвитку, роботою по досягненню стратегічних цілей організації. Групові методи навчання практично спрямовані на оволодіння уміннями ефективного професійного спілкування. Особлива увага приділяється відпрацюванню навичок управління кліматом відносин в організації, засвоєнню прийомів недирективного управління діалогом, контролювання розвитку і течії управління персоналом.</p> <p>Для якісного проведення групового навчання HR-спеціаліст повинен орієнтуватися в головних видах тренінгових груп, специфіці їх роботи; знати основи групової динаміки; володіти базовими навичками планування, організації та проведення тренінгів та інших видів групового навчання.</p>
Чому можна навчитися (результати навчання)	В процесі навчання студенти опанують методи та прийоми інтерактивного навчання які можна безпосередньо використовувати в практиці роботи HR-менеджерів. Вони зможуть визначати та планувати можливості особистого професійного розвитку; демонструвати базові навички креативного та критичного мислення у дослідженнях та професійному спілкуванні; демонструвати гнучкість та адаптивність у нових ситуаціях, у роботі із новими об'єктами, та у невизначених умовах; показувати навички самостійної роботи, демонструвати критичне, креативне, самокритичне мислення; демонструвати здатність діяти соціально, відповідально та свідомо на основі етичних принципів, цінувати та поважати культурне різноманіття, індивідуальні відмінності людей.

<b>Як можна користуватися</b>	В результаті засвоєння дисципліни студенти набудуть:
<b>Дисципліна</b>	<b>ІНТЕРАКТИВНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ І РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ</b>
<b>Рівень ВО</b>	перший (бакалаврський)
<b>Курс</b>	4-й семестр
<b>Обсяг, кредити ЕКТС</b>	4
<b>Мова викладання</b>	Українська
<b>Кафедра</b>	Економічної кібернетики
<b>Вимоги до початку навчання</b>	Професійні знання з управління персоналом та рекрутингу, базові знання основ психології, етики та культури бізнесу, ділового спілкування і комунікації.
<b>Вивчення інформаційне забезпечення</b>	Професійні знання з управління персоналом та рекрутингу, базові знання основ психології, етики та культури бізнесу, ділового спілкування і комунікації.
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції та практичні заняття (застосовується комбінація пасивних та активних методів навчання).
<b>Що буде вивчатися</b>	Методи навчання персоналу, які можна поділити на три великі групи: традиційні методи навчання; методи активного навчання; методи професійного навчання на робочому місці. Особлива увага приділятиметься вивченню активних методів навчання, зокрема тренінгових, які в найбільшій мірі відповідають особливостям навчання дорослих людей.
<b>Семестровий контроль</b>	Залік
<b>Чому це цікаво/треба вивчати</b>	Навчання - це систематичний процес, що використовується організаціями для розвитку знань працівників, їх навичок, зміни поведінки або установок, щоб підвищити внесок у досягнення організаційних цілей. Його називають також розвитком людських ресурсів. Навчання використовується для поліпшення виконання обов'язків співробітниками на займаних ними позиціях зараз, підготовки працівників до тих позицій, на які вони, ймовірно, будуть висунуті в майбутньому, і відповіді на зміни на робочому місці, пов'язані, наприклад, з новими технологіями і системами, інтернаціоналізацією, глобальною конкуренцією і потребами в більшій орієнтації на обслуговування. Навчання являє собою найважливішу ланку системи управління персоналом; воно нерозривно пов'язане з процесами організаційного розвитку, роботою по досягненню стратегічних цілей організації, забезпечує максимальну готовність людей, що працюють в організації, до вирішення поставлених перед ними завдань.
<b>Чому можна навчитися (результати навчання)</b>	В процесі навчання студенти опанують методи та прийоми інтерактивного навчання які можна безпосередньо використовувати в практиці роботи HR-менеджерів. Вони зможуть визначати та планувати можливості особистого професійного розвитку; демонструвати базові навички креативного та критичного мислення у дослідженнях та професійному спілкуванні; демонструвати гнучкість та адаптивність у нових ситуаціях, у роботі із новими об'єктами, та у невизначених умовах; показувати навички самостійної роботи, демонструвати критичне, креативне, самокритичне мислення; демонструвати здатність діяти соціально, відповідально та

	свідомо на основі етичних принципів, цінувати та поважати культурне різноманіття, індивідуальні відмінності людей.
<b>Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)</b>	В результаті засвоєння дисципліни студенти набудуть: Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях; Здатність міжособистісної взаємодії; Здатність ефективно організовувати групову роботу на основі знання процесів групової динаміки і принципів формування команди, здійснювати ділове спілкування: публічні виступи, переговори, проведення нарад, ділове листування, електронні комунікації; Здатність діагностувати та вирішувати проблеми , що пов'язані з основними функціями управління персоналом: планування, організація, мотивація, контроль та координація
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Навчальна та робоча програми дисципліни, РСО, контрольні завдання
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції та практичні заняття (застосовується комбінація пасивних та активних методів навчання)
<b>Семестровий контроль</b>	Залік

<b>Дисципліна</b>	<b>ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ</b>
<b>Рівень ВО</b>	Перший (бакалаврський)
<b>Курс</b>	4,(8 семестр)
<b>Обсяг , кредити ЄКТС</b>	4
<b>Мова викладання</b>	Українська
<b>Кафедра</b>	Економічної кібернетики
<b>Вимоги до початку вивчення</b>	Професійні знання з управління персоналом та рекрутингу, базові знання основ психології, етики та культури бізнесу, ділового спілкування і комунікації.
<b>Що буде вивчатися</b>	Особливості навчання дорослих людей, використання тренінгу як виду навчання і розвитку персоналу компанії, технології підготовки, проведення та оцінки ефективності тренінгу.
<b>Чому це цікаво/треба вивчати</b>	Тренінги стали невід'ємною частиною кожної компанії що розвивається. Вони допомагають вирішенню одночасно декількох завдань у сфері управління персоналом: вдосконалити знання, опанувати уміння, набути нових компетенцій співробітниками; розробляти та впроваджувати стратегічні зміни в компанії; розширювати потенціал особистості, тощо.
<b>Чому можна навчитися (результати навчання)</b>	В процесі навчання студенти опанують методи та прийоми створення та проведення тренінгів, які можна безпосередньо використовувати в практиці роботи HR-менеджерів. Вони зможуть визначати та планувати можливості особистого професійного розвитку; демонструвати базові навички креативного та критичного мислення у дослідженнях та професійному спілкуванні; демонструвати гнучкість та адаптивність у нових ситуаціях, у роботі із новими об'єктами, та у невизначених умовах; показувати навички самостійної роботи, демонструвати критичне, креативне, самокритичне мислення; демонструвати здатність діяти соціально, відповідально та свідомо на основі етичних принципів, цінувати та поважати культурне різноманіття, індивідуальні відмінності людей.
<b>Як можна користуватися набутими знаннями і уміннями (компетентності)</b>	В результаті засвоєння дисципліни студенти набудуть: Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях; Здатність міжособистісної взаємодії; Здатність ефективно організовувати групову роботу на основі знання процесів групової динаміки і принципів формування команди, здійснювати ділове спілкування: публічні виступи, переговори, проведення нарад, ділове листування, електронні комунікації; Здатність діагностувати та вирішувати проблеми , що пов'язані з основними функціями управління персоналом: планування, організація, мотивація, контроль та координація
<b>Інформаційне забезпечення</b>	Навчальна та робоча програми дисципліни, РСО, контрольні завдання
<b>Форма проведення занять</b>	Лекції та практичні заняття (застосовується комбінація пасивних та активних методів навчання)
<b>Семестровий контроль</b>	Залік