



РОЗВИТОК ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ (ПВ 11)
Робоча програма навчальної дисципліни (Силабус)

– Реквізити навчальної дисципліни

Рівень вищої освіти	<i>Перший (бакалаврський)</i>
Галузь знань	<i>05 Соціальні та поведінкові науки</i>
Спеціальність	<i>051 Економіка</i>
Освітня програма	<i>Управління персоналом та економіка праці</i>
Статус дисципліни	<i>Вибіркова</i>
Форма навчання	<i>Очна (денна)</i>
Рік підготовки, семестр	<i>4 курс, осінній семестр</i>
Обсяг дисципліни	<i>4 кредити/120 годин (лекції: 18 год, практичні: 36 год, СРС: 66 год)</i>
Семестровий контроль/ контрольні заходи	<i>Залік, модульна контрольна робота, реферат</i>
Розклад занять	<i>Згідно розкладу: http://rozklad.kpi.ua/Schedules/</i>
Мова викладання	<i>Українська</i>
Інформація про керівника курсу / викладачів	<i>Лектор: Павленко Тетяна Володимирівна кандидат економічних наук, доцент, контактні дані: e-mail:pavlenkotv2604@gmail.com, pavlenko.tetiana@lll.kpi.ua</i> <i>Практичні заняття: Павленко Тетяна Володимирівна кандидат економічних наук, доцент, контактні дані: e-mail:pavlenkotv2604@gmail.com, pavlenko.tetiana@lll.kpi.ua</i>
Розміщення курсу	<i>Інформаційно-телекомунікаційна система «Електронний Кампус» https://campus.kpi.ua https://classroom.google.com/c/NTQ1NTg4MDAwNTQz</i>

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

Дисципліна «Розвиток та стимулювання персоналу» зорієнтована на вивчення підходів до розвитку персоналу, застосування традиційних та нетрадиційні методів та інструментів, за допомогою яких здійснюється активізація трудової діяльності, досягається максимально можливе використання трудового потенціалу особистості, що зумовлює актуальність вивчення дисципліни.

Дисципліна включає ознайомлення зі складовими розвитку персоналу, вивчення особливостей планування трудової кар'єри персоналу, оволодіння навичками розробки системи стимулювання на підприємстві.

Мета дисципліни полягає у поглибленні теоретичних знань про сутність і зміст розвитку та стимулювання персоналу як невід'ємної складової управління персоналом, формуванні вмінь і набутті навичок: управління талантами, розробки системи сукупної винагороди (total rewards) для приваблення та утримання висококваліфікованих працівників для забезпечення довгострокових конкурентних переваг підприємства.

Предметом дисципліни є теоретичні, методичні та інформаційні основи розвитку та стимулювання персоналу, процес формування професійної компетентності персоналу, сучасні технології розвитку персоналу, мотивація і стимулювання трудової активності працівників підприємства.

Компетентності

Призначенням дисципліни є формування у студентів загальних і фахових компетентностей:

ЗК4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК8. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.

ЗК11. Здатність приймати обґрунтовані рішення.

ФК2 - Здатність здійснювати професійну діяльність у відповідності з чинними нормативними та правовими актами.

ФК8 - Здатність аналізувати та розв'язувати завдання у сфері економічних та соціально-трудова відносин.

ФК12. Здатність самостійно виявляти проблеми економічного характеру при аналізі конкретних ситуацій, пропонувати способи їх вирішення.

Програмні результати навчання

Програмні результати навчання, після засвоєння дисципліни, спрямовані на набуття ряду знань, умінь і навичок у підготовці професіоналів з управління персоналу та економіки праці.

- ПРН-2 Відтворювати моральні, культурні, наукові цінності, примножувати досягнення суспільства в соціально-економічній сфері, пропагувати ведення здорового способу життя.
- ПРН 6 Використовувати професійну аргументацію для донесення інформації, ідей, проблем та способів їх вирішення до фахівців і нефахівців у сфері економічної діяльності.
- ПРН12 Застосовувати набуті теоретичні знання для розв'язання практичних завдань та змістовно інтерпретувати отримані результати
- ПРН14 Визначати та планувати можливості особистого професійного розвитку.
- ПРН 15 – Демонструвати базові навички креативного та критичного мислення у дослідженнях та професійному спілкуванні.

2. Пререквізити та постреквізити дисципліни

Пререквізити: дисципліна потребує базових знань з дисциплін «Управління персоналом», «Кадрова політика», «Організаційна поведінка», «Ринок праці», «Управління та діагностика на підприємстві».

Постреквізити: дисципліна буде корисною для опанування таких освітніх компонент як «Інтерактивні методи навчання і розвитку персоналу», «Технології та методи прийняття кадрових рішень».

3. Зміст навчальної дисципліни

Тема 1. Теоретико-методичні засади розвитку та стимулювання персоналу.
Тема 2. Конкурентоспроможність персоналу як об'єкт стратегічного управління організації.
Тема 3. Формування професійної компетентності персоналу
Тема 4. Особливості розвитку професійної компетентності управлінського персоналу.
Тема 5. Сучасні технології розвитку персоналу.
Тема 6. Мотивація і стимулювання трудової активності персоналу.
Тема 7. Матеріальне стимулювання персоналу.
Тема 8. Методи нематеріальної мотивації.
Тема 9. Управління системою розвитку й стимулювання праці в організації.

4. Навчальні матеріали та ресурси

Базова література:

1. Гавриш, О., Довгань, Л., Крейдич, І., Семенченко, Н. Технології управління персоналом [Електронний ресурс]: монографія. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2017. 528 с. Назва з екрана. [URL
http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/19480/1/tekhnohii_upravlinnia_personalom.pdf](http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/19480/1/tekhnohii_upravlinnia_personalom.pdf)
2. Брич, В., Борисяк О., Білоус Л., Галиш Н. Трансформація системи управління персоналом підприємств : монографія; Міністерство освіти і науки України, Тернопільський національний економічний університет. - Тернопіль : Економічна думка ТНЕУ, 2020. 211с.
3. Кузьмін, О. Є., Мельник О.Г., Бодарецька, О.М., Жежуха В.Й. Мотивування персоналу підприємств: інноваційні технології та реінжинірингові підходи : монографія. Міністерство освіти і науки України, Національний університет "Львівська політехніка". - Львів : Галицька Видавнича Спілка, 2020. 215 с.
4. Живко, З. Б. Сучасні методи забезпечення надійності персоналу : навчальний посібник у схемах і таблицях. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2019. 127 с.
5. Зайцева, О. І. Управління персоналом в умовах знаннєвої економіки : колективна монографія / О.І. Зайцева [та 15 інших] ; головний редактор Г.Г. Савіна ; Міністерство освіти і науки України, Херсонський національний технічний університет. Херсон : ФОП Вишемирський В. С., 2019. 129 с.
6. Саленбахер, Юрген Креативний особистий бренд. Створюйте можливості. Зростаєте як особистість. Вирізняйтесь. - Харків : Видавництво Фабула #PRO, 2019. 223 с.

Додаткова література:

- 1 Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Маркетинг персоналу та HR-брендинг» [Електронний ресурс] : навч. посіб. для студ. спеціальності 051 «Економіка», спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці»/ Т.В. Павленко; КПІ ім. Ігоря Сікорського. – Електронні текстові данні (1 файл: 6 Мбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. 97с. Назва з екрана. URL: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/48131>

- 2 Цимбалюк, С. О. Формування компенсаційної політики в умовах трансформації соціально-трудових відносин : монографія. - Київ: КНЕУ, 2015. 213 с.
- 3 Кон, Алфі Покарані нагородами. Вади системи мотивації; переклад з англійської Олени Замойської, Катерини Дисі. - Харків: Клуб Сімейного Дозвілля, 2019. 383 с.
- 4 Чепмен, Гері, 5 мов вдячності у професійних стосунках. Мистецтво мотивації словом / Гері Чепмен, Пол Вайт ; з англійської переклала Тетяна Микитюк. - Київ : BookChef : [Форс Україна], 2019. – 271с.
- 5 Фовлер, Сьюзен. Націлені на результат. Що насправді мотивує людей / Сьюзен Фовлер ; переклала з англійської Юлія Кузьменко. - Київ: Наш формат, 2018. 166 с.
- 6 Дяків, О. П. Островерхов В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник. Міністерство освіти і культури України, Тернопільський національний економічний університет. - Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 285 с.
- 7 Войтко С. В. Мельниченко А. А. Управління трудовими ресурсами : навч. посібник. Київ : ТОВ НВП "Інтерсервіс", 2016. 160 с.
- 8 Мороз, О. С. Управління людськими ресурсами : [навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів України, які навчаються за напрямом підготовки "Менеджмент"] Міністерство освіти і науки України, Запорізька державна інженерна академія. Запоріжжя : ЗДІА, 2015. 324 с.
- 9 Палеха, Ю. І. Менеджмент персоналу : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Міністерство освіти і науки України. Київ : Ліра-К, 2016. 336 с.

Інформаційні ресурси

1. Всеукраїнська асоціація кадровиків. Офіційний вебсайт: URL: <https://www.kadrovik.ua/>
2. Державна служба статистики України. Офіційний вебсайт: URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи Національної академії наук України. Офіційний вебсайт: URL: <http://www.idss.org.ua>
4. Міністерство соціальної політики України. Офіційний вебсайт: URL: <https://www.msp.gov.ua/>
5. Національний інститут стратегічних досліджень. Офіційний вебсайт: URL: <http://www.niss.gov.ua>
6. Верховна Рада України. Офіційний вебсайт: URL: <http://www.rada.gov.ua>

– Навчальний контент

5. Методика опанування навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Для опанування дисципліни застосовуються такі методи навчання:

- **методи організації і здійснення навчально-пізнавальної діяльності** – лекції (лекції-бесіди, лекція-візуалізації, проблемні лекції), практичні заняття (робота у малих групах, навчальна дискусія, презентації), консультації, написання реферату, самостійна робота, робота з навчально-методичною літературою;
- **методи контролю ефективності навчально-пізнавальної діяльності** – написання модульної контрольної роботи, опитування; тестування; виконання реферату, виконання навчальних завдань;
- **загальні методи навчання** - проблемного та проблемно-пошукового викладення; інформаційно-рецептивний;
- **відтворювальний метод при виконанні модульної контрольної роботи;**
- **спеціальні методи навчання** – робота у малих групах, навчальна дискусія, презентації, тренінгові технології.
- **методи створення інтересу і мотивації навчально-пізнавальної діяльності** – інтерактивний, проблемно-орієнтованого навчання, особистісно орієнтовані (розвиваючі) технології.

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

Відповідність програмних результатів, методів навчання і форм оцінювання

ПРН	Методи навчання	Форми оцінювання
1	2	3
ПРН 5, ПРН 6, ПРН 12, ПРН1 4 ПРН 15	<ul style="list-style-type: none"> • методи організації і здійснення навчально-пізнавальної діяльності – лекції (лекції-бесіди, лекція-візуалізації, проблемні лекції), практичні заняття (робота у малих групах, навчальна дискусія, презентації), консультації, написання реферату, самостійна робота, робота з навчально-методичною літературою; • методи контролю ефективності навчально-пізнавальної діяльності – написання модульної контрольної роботи, опитування; тестування; оцінювання реферату, виконання навчальних завдань; загальні методи навчання - проблемного та проблемно-пошукового викладення; • спеціальні методи навчання – робота у малих групах, навчальна дискусія, презентації, • методи створення інтересу і мотивації навчально-пізнавальної діяльності – проблемно-орієнтованого навчання, особистісно орієнтовані (розвиваючі) технології. 	Рейтингова система оцінювання, яка передбачає накопичення балів за: відповіді під час опитування, виконання навчальних завдань, модульну контрольну роботу, виконання реферату. Календарний контроль: перша та друга атестація. Підсумковий контроль – залік.

Примітка: ПРН – програмний результат навчання

Навчальним планом передбачено проведення 18 годин лекційних та 36 годин практичних занять, модульний контроль.

Календарно-тематичний план та структурно-логічна побудова вивчення курсу

Тижде н навчан н я	Розподіл іл годин		Назва розділів, тем, опис занять	Навчальна діяльність, контрольний захід	ПРН, ЗК, ФК
	Л	П			
1	2	3	4	5	6
1-2	2	4	<p>Тема 1. Теоретико-методичні засади розвитку та стимулювання персоналу</p> <p>Л1. Співвідношення категорій «трудоий потенціал» та «розвиток персоналу». Сутність, принципи, завдання розвитку персоналу. Класифікація методів розвитку персоналу. Складові розвитку персоналу. Планування трудової кар'єри персоналу. Види кар'єри. Підхід «навчання впродовж життя» (Lifelong Learning). Посадові обов'язки спеціаліста з розвитку персоналу (T&D, L&D). Стимулювання трудової діяльності в сучасних умовах. Категорії «мотив», «інтерес», «стимул». Процес мотивації. Посадові обов'язки спеціаліста з винагород та компенсацій (C&V).</p> <p>П1. Вступ. Основні вимоги в ході вивчення дисципліни, система оцінки успішності студентів, проведення календарного та семестрового контролю.</p> <p>Навчальне завдання для роботи у малих групах: постановка цілей за методикою SMART.</p> <p>П2. Опитування за темою 1. Аналітичні доповіді на тему: «Проблеми реалізації трудового потенціалу в Україні».</p>	<p>Н: пояснювально-ілюстративний, репродуктивний, інтерактивний, дискусія</p> <p>К: опитування, оцінювання виконання навчального завдання</p>	<p>ПРН 6 ПРН14 ЗК8 ФК 12</p>
3-4	2	4	<p>Тема 2. Конкурентоспроможність персоналу як об'єкт стратегічного управління організації.</p> <p>Л2. Прогнозування і планування розвитку персоналу. Оцінка потреби в розвитку. Оцінка персоналу в системі розвитку персоналу. Потенціал співробітника. Центр оцінки (Assessment center), оцінка 360 градусів. Високопотенційні працівники (HiPo), класифікація ABC-players.</p> <p>П3. Опитування за темою 2. Навчальне завдання для роботи в малих групах: розробка завдань для проведення центру оцінки.</p> <p>П4. Навчальне завдання для роботи в малих групах: планування проведення центру оцінки на підприємстві.</p>	<p>Н: пояснювально-ілюстративний, репродуктивний, інтерактивний.</p> <p>К: опитування, оцінювання виконання навчального завдання</p>	<p>ПРН 5 ПРН 12 ПРН15 ФК 2 ФК12 ЗК4 ЗК11</p>

1	2	3	4	5	6
5-6	2	4	<p>Тема 3. Формування професійної компетентності персоналу.</p> <p>Л3. Розвиток професійних компетенцій. Модель компетенцій. Профіль компетенцій. Атестація персоналу як метод його оцінки та розвитку. Оцінка за компетенціями. Сутність жорстких та гнучких навичок (Hard and Soft skills). Проблема оцінки гнучких навичок. Діагностика та розвиток. Управління талантами. Фреймворк продуктивного талант-менеджменту (Bersin&Associates High-Impact Talent Management Framework). Рівні управління талантами. Стадії управління талантами.</p> <p>П5. Опитування за темою 3. Навчальне завдання для індивідуального виконання: планування створення корпоративного навчального центру на підприємстві.</p> <p>П6 Навчальне завдання для індивідуального виконання: розробка профілю посади з відповідним набором компетенцій.</p>	<p>Н: пояснювально-ілюстративний, репродуктивний, інтерактивний, дискусія</p> <p>К: опитування, оцінювання навчального завдання</p>	<p>ПРН 5 ПРН1 2 ПРН1 4 ПРН 15 ФК 12 ЗК4 ЗК8</p>
7-8	2	4	<p>Тема 4. Особливості розвитку професійної компетентності управлінського персоналу.</p> <p>Л4. Лідерство – одна з ключових компетенцій менеджера. Критерії оцінки лідерства. Стилі лідерства. Управлінські компетенції. Планування й організація підвищення кваліфікації та перепідготовки керівників. Роль корпоративної культури в розвитку персоналу. Управління змінами.</p> <p>П7. . Опитування за темою 4. Дискусія: лідерські якості – вроджені чи набуті? Переваги та недоліки різних стилів управління.</p> <p>П8. Навчальне завдання для індивідуального виконання: дослідження ринку освітніх послуг.</p>	<p>Н: пояснювально-ілюстративний, репродуктивний, інтерактивний, дискусія</p> <p>К: опитування, оцінювання виконання навчального завдання</p>	<p>ПРН 12 ПРН1 4 ПРН1 5 ЗК 4 ЗК 8 ФК 12</p>
9-10	2	4	<p>Тема 5. Технології розвитку персоналу.</p> <p>Л5: Модель ADDIE. Особливості навчання дорослих. Види і методи навчання персоналу. Навчання на робочому місці. Мікронавчання. Самонавчання та саморозвиток. Коучинг як інструмент розвитку персоналу. Рамка результату в коучингу. Модель GROW. Техніка «Колесо життєвого балансу». Індивідуальний план розвитку: переваги для компанії та працівника.</p> <p>П9. Опитування за темою 5. Тренінг практичних навичок: використання коучингового підходу до розвитку персоналу.</p> <p>П10. Навчальне завдання для індивідуального виконання: створення індивідуального плану розвитку (Personal Development Plan).</p>	<p>Н: пояснювально-ілюстративний, репродуктивний, інтерактивний, дискусія.</p> <p>К: опитування, оцінювання виконання навчального завдання</p>	<p>ПРН6 ПРН1 2 ПРН 14 ПРН 15 ЗК4 ЗК 8 ФК12</p>

1	2	3	4	5	6
11-12	2	4	<p>Тема 6. Мотивація і стимулювання трудової активності персоналу.</p> <p>Л6: Теорії мотивації. Змістовні теорії мотивації. Процесуальні теорії мотивації. Використання теорій мотивації в управлінні персоналом. Чинники мотивації. Сукупна винагорода (Total Rewards). Принцип рівності і справедливості (equity) при розподілі винагороди. Фактори, що визначають розмір винагороди. Класифікація винагород. Модель сукупної винагороди компанії Worldatwork.</p> <p>.П11. Опитування за темою 6. Доповіді на тему: «Еволюція поглядів на спонукальні механізми діяльності людини».</p> <p>П12. Навчальне завдання для індивідуального виконання: особливості винагороди різних категорій співробітників.</p>	<p>Н: пояснювально-ілюстративний, репродуктивний, інтерактивний, дискусія, виконання навчально-дослідного завдання.</p> <p>К: опитування, оцінювання навчального завдання</p>	<p>ПРН 6 ПРН 12 ЗК4 ФК12</p>
13-14	2	4	<p>Тема 7. Матеріальне стимулювання персоналу.</p> <p>Л7: Оплата праці. Функції заробітної плати. Структура заробітної плати. Performance management (Управління результативністю) – основа для розробки змінної частини заробітної плати. Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів. Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці. Доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів. Гарантії та компенсації в системі мотивації працівників. Соціальний пакет: структура, підходи до формування. Програми участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі.</p> <p>П13. Опитування за темою 7. Навчальне завдання для індивідуального виконання: проектування основної заробітної плати на підприємстві.</p> <p>П14. Навчальне завдання для індивідуального виконання: розробка соціального пакету.</p>	<p>Н: лекція-бесіда, навчальна дискусія</p> <p>К: опитування, оцінювання виконання навчального завдання.</p>	<p>ПРН 5 ПРН6 ПРН1 2 ФК2 ФК 8 ФК12 ЗК4 ЗК11</p>
15		2	Модульна контрольна робота (МКР)	<p>К: Оцінювання ПРН за Т. 1-7 на основі виконання теоретичних та практичних завдань</p>	
15	2	2	<p>Тема 8. Методи нематеріальної мотивації</p> <p>Л8: Чинники трансформації мотивів та підвищення ролі нематеріальної мотивації. Корпоративна культура як чинник нематеріальної мотивації. Організація корпоративних заходів і конкурсів. Програми професійного розвитку персоналу. Внутрішні комунікації та інформування як чинники посилення мотивації персоналу. Стимулювання працівників вільним часом та гнучким режимом праці.</p> <p>П15. Опитування за темою 8. Дискусія: відмінності у мотивації різних поколінь. Доповіді на тему: вплив нематеріальної мотивації на продуктивність праці в Україні в сучасних умовах</p>	<p>Н: : пояснювально-ілюстративний, репродуктивний, інтерактивний, дискусія</p> <p>К: опитування, оцінювання виконання навчального завдання.</p>	<p>ПРН 6 ПРН1 2 ЗК4 ФК 8 ФК12</p>

1	2	3	4	5	6
16-17	2	4	Тема 9. Управління системою розвитку та стимулювання праці в організації Л9: Система управління талантами. Управління розвитком персоналу в умовах інноваційної економіки та інтернаціоналізація бізнесу. Оцінка ефективності проекту або програми розвитку персоналу. Розробка системи винагороди на підприємстві. П16 Опитування за темою 9. Доповіді на тему: закордонний досвід винагороди персоналу. П17. Тренінг практичних навичок: презентація та обговорення рефератів.	Н лекція-бесіда, навчальна дискусія, командна робота К: оцінювання виконання індивідуального завдання (реферат)	ПРН 6 ПРН1 2 ЗК 4 ЗК12
18		2	<i>Семестровий контроль (залік)</i>	К: Оцінювання залікової контрольної роботи згідно РСО	
Всього	18	36			

Примітка: Л – лекції, П – практичні заняття, Н – методи навчання, К – контрольний захід, ПРН – програмний результат навчання, ЗК – загальні компетентності, СК – спеціальні (фахові) компетентності.

6. Самостійна робота здобувача вищої освіти

Навчальним планом передбачено 66 години самостійної роботи. На самостійну роботу вноситься: **Підготовка до аудиторних занять:** опрацювання та осмислення інформації з лекційних занять, підготовка до практичних занять

Тиждень навчання	Обсяг годин	Завдання
1	2	3
1-2	4	<i>Тема 1. Підготовка до обговорення теми:</i> теоретико-методичних засад розвитку та стимулювання персоналу. <i>Опрацювання та осмислення інформації з лекційних занять</i>
3-4	6	<i>Тема 2. Підготовка навчального завдання:</i> розробка завдань для проведення центру оцінки. <i>Опрацювання та осмислення інформації з лекційних занять</i>
5-6	6	<i>Тема 3. Підготовка навчального завдання:</i> розробка профілю компетенцій посади. <i>Опрацювання та осмислення інформації з лекційних занять</i>
7-8	6	<i>Тема 4. Підготовка навчального завдання:</i> дослідження ринку освітніх послуг. <i>Опрацювання та осмислення інформації з лекційних занять</i>
9-10	6	<i>Тема 5. Підготовка навчального завдання:</i> створення індивідуального плану розвитку (Personal Development Plan). <i>Опрацювання та осмислення інформації з лекційних занять</i>
11-12	6	<i>Тема 6. Підготовка навчального завдання:</i> особливості винагороди різних категорій співробітників. <i>Опрацювання та осмислення інформації з лекційних занять</i>
13-14	6	<i>Тема 7. Підготовка навчального завдання:</i> розробка компенсаційного пакету. <i>Опрацювання та осмислення інформації з лекційних занять</i>
15	6	<i>Тема 8. Підготовка навчального завдання:</i> особливості використання методів нематеріальної мотивації в Україні в сучасних умовах. <i>Опрацювання та осмислення інформації з лекційних занять</i>
16-17	10	<i>Тема 9. Підготовка реферату та презентації доповіді. Опрацювання та осмислення інформації з лекційних занять</i>

Підготовка до виконання модульної контрольної роботи: дисципліна передбачено 1 модульну контрольну роботу.

14-15	4	<i>Модульна контрольна робота</i> Передбачає теоретичні та практичне завдання за темами 1-7. МКР виконується на практичному занятті № 15
-------	---	--

Підготовка до складання семестрового контролю у формі заліку

17-18	6	Підготовка передбачає наскрізне повторення матеріалу вивченого курсу
-------	---	--

– Політика та контроль

7. Політика навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Правила відвідування занять

Відвідування занять є вільним, бали за присутність на лекція та практичних заняттях не додаються. Втім, вагома частина рейтингу формується через активну участь у заходах на практичних заняттях.

Варто дотримуватись розкладу занять, при запізненні більше ніж на 15 хв., долучатись до другої частини заняття (після перерви).

Правила поведінки на заняттях

Дотримання норм етичної поведінки визначених у Кодексі честі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (<https://kpi.ua/code>).

На території університету студенти мають поводити себе відповідно до Правил внутрішнього розпорядку (<https://kpi.ua/admin-rule>). В аудиторіях на лекційних та практичних заняттях, а також під час проведення занять у формі відеоконференції, користуватись мобільним телефоном потрібно у беззвучному режимі і тільки для пошуку необхідної для виконання завдань інформації, у т.ч. в інтернеті.

Правила призначення заохочувальних та штрафних балів

Заохочувальні бали можуть бути отримані за поглиблене вивчення окремих тем курсу, результати чого можуть бути втілені у наукових тезах, наукових статтях, презентації, есе тощо.

Штрафні бали не передбачаються.

Політика оцінювання контрольних заходів

Оцінювання контрольних заходів відбувається відповідно до Положення про систему оцінювання результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/node/37>), Положення про поточний, календарний та семестровий контролі результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/32>).

Нижня межа позитивного оцінювання кожного контрольного заходу складає не менше 60% від балів, визначених для цього контрольного заходу, а негативний результат оцінюється в 0 балів.

Календарний контроль проводиться один раз на семестр і передбачає проведення модульної контрольної роботи, яка здійснюється у вигляді письмової контрольної роботи, що містить теоретичні та практичні завдання. Умовою отримання позитивної оцінки з календарного контролю з навчальної дисципліни є значення поточного рейтингу здобувача не менше, ніж 50 % від максимально можливого на час проведення такого контролю.

Семестровий контроль проводиться у формі заліку за РСО-1 (першого типу), що передбачає виконання завдань впродовж семестру і оцінювання результатів навчальної діяльності здобувача.

Зі здобувачами, які виконали всі умови допуску до заліку та мають рейтингову оцінку менше 60 балів, а також з тими здобувачами, хто бажає підвищити свою рейтингову оцінку, на останньому

за розкладом занятті з дисципліни в семестрі викладач проводить семестровий контроль у вигляді залікової контрольної роботи або співбесіди.

Після виконання залікової контрольної роботи, якщо оцінка за залікову контрольну роботу більша ніж за рейтингом, здобувач отримує оцінку за результатами залікової контрольної роботи. Якщо оцінка за залікову контрольну роботу менша ніж за рейтингом, застосовується «жорстка» РСО – попередній рейтинг здобувача (за винятком балів за семестрове індивідуальне завдання) скасовується і він отримує оцінку з урахуванням результатів залікової контрольної роботи. Цей варіант формує відповідальне ставлення здобувача до прийняття рішення про виконання залікової контрольної роботи, змушує його критично оцінити рівень своєї підготовки та ретельно готуватися до заліку.

Політика дедлайнів та перескладань

Формування семестрового рейтингу студента ґрунтується на своєчасному виконанні поточних завдань, написанні модульної контрольної роботи згідно графіку викладання дисципліни. Якщо контрольні заходи, або виконання завдань пропущені з поважних причин (хвороба або вагомі життєві обставини), надається можливість додатково скласти завдання протягом найближчого тижня або відпрацювати пропущення заняття шляхом виконання індивідуальних завдань. Порухення термінів і невиконання завдання з неповажних причин, може не дати змоги набрати відповідну кількість балів для отримання заліку. Детальніше – Положення про поточний, календарний та семестровий контроль результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://kpi.ua/files/n3277.pdf>).

Порядок ліквідації академічної заборгованості та перескладання семестрового контролю регулюється Положенням про поточний, календарний та семестровий контроль результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/32>). Здобувач, у якого за результатами семестрового контролю виникла академічна заборгованість, має право її ліквідувати відповідно до Положення про надання додаткових освітніх послуг здобувачам вищої освіти в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/177>).

Процедура оскарження результатів контрольних заходів

У випадку не згоди здобувача з оцінкою за результатами контрольного заходу, він має право подати апеляцію у день оголошення результатів відповідного контролю на ім'я декана факультету за процедурою визначеною Положенням про апеляції в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/182>).

Політика щодо академічної доброчесності

Необхідним під час виконання завдань з дисципліни є дотримання політика та принципів академічної доброчесності, які, у тому числі викладено у Кодексі честі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (<https://kpi.ua/code>), Положенні про систему запобігання академічному плагіату в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/node/47>).

Визнання результатів навчання, набутих у неформальній/інформальній освіті

Порядок визнання результатів навчання, набутих у неформальній/інформальній освіті регламентує Положення про визнання в КПІ ім. Ігоря Сікорського результатів навчання, набутих у неформальній/інформальній освіті (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/179>).

Можуть бути зараховані окремі змістовні модулі або теми дисципліни. В разі зарахування лише окремого змістовного модуля / модулів дисципліни, здобувач звільняється від виконання відповідних завдань, отримуючи за них максимальний бал відповідно до рейтингової системи оцінювання.

Дистанційне навчання

За відповідних умов навчання може проводитись у дистанційному режимі згідно Положення про дистанційне навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/188>)

У режимі дистанційного навчання заняття відбуваються у вигляді онлайн-конференції у програмі Google Meet - посилання на зустріч видається на початку семестру.

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

Оцінювання ґрунтується на застосуванні рейтингової системи оцінювання (згідно Положення про систему оцінювання результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/37>), яка передбачає систематичну роботу здобувача протягом семестру і складається з наступних заходів:

Рейтинг з кредитного модуля складається з балів, що він отримує за:

Оцінювання ґрунтується на застосуванні рейтингової системи оцінювання (згідно Положення про систему оцінювання результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/37>), яка передбачає систематичну роботу здобувача протягом семестру і складається з наступних заходів:

Рейтинг з кредитного модуля складається з балів, що він отримує за:

1. Стартові бали (max 100 балів):

- відповіді на практичних заняттях (опитування, участь у дискусії);
- навчальні завдання;
- модульна контрольна робота;
- реферат;

Поточний контроль:

1. Відповіді на практичних заняттях (max 30 балів).

Розрахунок за одну відповідь на практичному занятті (6 відповідей):

5 балів	Активна робота, повні відповіді під час опитування
4 бали	Робота з доповненням до відповідей інших здобувачів
3 бали	Пасивність
0 балів	Відповідь відсутня

2. Участь у дискусійному обговоренні питань або виконання завдань у групах (навчальна дискусія, вирішення творчих завдань) (max 30 балів).

Розрахунок за одне завдання (6 завдань):

5 балів	Активна участь та творча відповідь у дискусійному обговоренні
4 бали	Активна участь у дискусійному обговоренні
3 бали	Відповідь з певними неточностями у дискусійному питанні
0 балів	Немає відповіді на дискусійне питання

3. Модульна контрольна робота: (max 20 балів)

МКР включає: 1) теоретичні питання (3 питання, 4 бали кожний), 2) практичне завдання з формування компенсаційного пакету на підприємстві (8 балів);

20 балів	1) викладено питання всебічно, безпомилково і логічно; 2) творчий підхід до виконання практичного завдання;
----------	--

16-19 балів	1) викладено питання безпомилково, достатньо повно і без ознак плагіату; 2) наявні необхідні складові, є незначні недоліки;
12-15 балів	1) викладено питання не повністю, основні аспекти розкрито; 2) наявні помилки;
0 балів	Робота не здана

4. Написання реферату та презентація доповіді (має 20 балів)

20 балів	Творчий підхід до розкриття теми, розкриття теми глибоке, відображена власна позиція
16-19 балів	Глибоке розкриття теми, однак власна наукова позиція відображена не досить обґрунтовано
12-15 балів	Розкриття теми обґрунтовано з певними недоліками, опрацьований матеріал та літературні джерела є недостатніми для глибоко розкриття теми
0 балів	Реферат не захищено, наявний плагіат, тему не розкрито

- **Календарний контроль:** проводиться двічі на семестр.

Тиждень	Умови отримання атестації
7 тиждень	Поточний рейтинг не менше 15 балів. Затверджено тему реферату, опрацьовано цього зміст та підібрані джерела інформації
14 тиждень	Поточний рейтинг не менше 25 балів. Оформлений реферат подано на перевірку

- **Семестровий контроль (залік)** (має 100 балів).

Умова допуску: стартовий рейтинг не менше 25 балів, виконання реферату.

Залік складається з двох частин: теоретичні питання (4 питання); тестові завдання (40):

Теоретичні питання	
5 балів	Відповідь на питання викладено правильно, всебічно, безпомилково і логічно
4 балів	Відповідь на питання викладено безпомилково, не достатньо повно проте з застосуванням набутих теоретичних знань
3 балів	Відповідь на питання викладено не повністю, але основні аспекти розкрито
0 балів	Не має відповіді
Тестові завдання	
2 бали	Відповідь вірна
0 балів	Відповідь не вірна

Максимальний бал за курс – 100 балів.

Таблиця відповідності рейтингових балів оцінкам за університетською шкалою:

Кількість балів	Оцінка
100-95	Відмінно
94-85	Дуже добре

84-75	Добре
74-65	Задовільно
64-60	Достатньо
Менше 60	Незадовільно
Не виконані умови допуску	Не допущено

9. Додаткова інформація з дисципліни (освітнього компонента)

- перелік тем для виконання реферату (додаток А до силабусу).
- Можливе зарахування сертифікатів проходження дистанційних чи онлайн курсів за відповідною тематикою у рейтинг здобувача (як пропозиція: Prometheus «<https://prometheus.org.ua/prometheus-plus/hr-career/>»), Coursera (<https://www.coursera.org/specializations/human-resource-management#howItWorks>).
- Викладення дисципліни може бути переведено у дистанційну форму за відповідних умов згідно розпоряджень університету.

Робочу програму навчальної дисципліни (силабус):

Складено доцентом кафедри економічної кібернетики, к.е.н., доц.,

Павленко Тетяною Володимирівною

Ухвалено кафедрою економічної кібернетики (протокол № 14 від 29.06.2022 р.)

Погоджено Методичною комісією факультету менеджменту та маркетингу (протокол № 11 від 06.07.2022 р.)

ДОДАТОК А

Тематика рефератів з дисципліни «Розвиток та стимулювання персоналу»

1. Сутність трудового потенціалу та чинники його формування
2. Рівень людського розвитку та його вплив на використання трудового потенціалу
3. Перспективи розвитку трудового потенціалу регіонів України
4. Напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіонів
5. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура
6. Сучасний стан використання трудового потенціалу України
7. Мотивація і стимулювання як складові управління персоналом підприємства
8. Методики оцінки трудового потенціалу підприємства
9. Прикладні аспекти використання теорій мотивації
10. Сучасні тенденції у побудові систем винагороди
11. Аналіз сучасних систем мотивації та винагороди персоналу
12. Роль винагороди і компенсації у стимулюванні та мотивації трудової діяльності.
13. Еволюція підходів до стимулювання трудової діяльності.
14. Теоретичні основи формування системи винагороди та компенсації на підприємстві.
15. Оплата праці на основі ключових показників результативності
16. Формування фонду оплати праці на підприємстві.
17. Особливості оплати праці працівників малих підприємств.
18. Системи участі персоналу у прибутку.
19. Особливості застосування довгострокових компенсацій.
20. Нематеріальне стимулювання трудової діяльності.
21. Особливості оплати праці вищого керівництва підприємства.
22. Компенсаційна політика підприємства.
23. Особливості матеріального стимулювання зарубіжних країн
24. Аналіз закордонних систем оплати праці
25. Конкурентоспроможність персоналу як об'єкт стратегічного управління
26. Управління безперервним навчанням персоналу підприємства
27. Управління перепідготовкою та підвищенням кваліфікації персоналу підприємства.
28. Професійно-кваліфікаційний розвиток персоналу як основа посадового просування
29. Організація професійного навчання
30. Планування кар'єри
31. Організація роботи корпоративного навчального центру
32. Організаційна культура та її роль у забезпеченні розвитку персоналу
33. Атестація персоналу
34. Акмеологічний підхід до реалізації трудового потенціалу особистості
35. Особливості управління розвитком персоналу (певної галузі)
36. Оцінка трудового потенціалу промислового підприємства
37. Система управління талантами в сучасних організаціях
38. Зарубіжний досвід розвитку персоналу
39. Особливості управління талантами в сучасних організаціях
40. Коучинг в управлінні трудовим потенціалом підприємства
41. Професійний розвиток персоналу як передумова підвищення рівня продуктивності праці
42. Перспективи застосування коучингу у реалізації трудового потенціалу підприємства
43. Проактивне управління трудовим потенціалом підприємства