

**ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»**

**Факультет управління персоналом, соціології та психології
Кафедра управління персоналом та економіки праці**

ЗАТВЕРДЖЕНО:
Проректор з науково-педагогічної роботи Університету



_____ А. М. Колот

ЗАТВЕРДЖЕНО:
Науково-експертна рада Університету
Протокол № 8 від 20.02.2020 р.
Голова Науково-експертної ради



_____ Л. Л. Антонюк

**РОБОЧА ПРОГРАМА
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ
РЕСУРСАМИ»**

| | |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| рівень вищої освіти | третій (освітньо-науковий) рівень |
| галузь знань | 05 «Соціальні та поведінкові науки» |
| спеціальність | 051 «Економіка» |
| освітньо-наукова програма | «Економіка» |
| тип дисципліни | вибіркова |

ПОГОДЖЕНО:
Директор Центру менеджменту та моніторингу якості освіти



_____ Т. О. Фролова

РЕКОМЕНДОВАНО:
кафедрою управління персоналом та економіки праці
протокол №10 від 14.02.2020 р.

В.о.завідувача кафедри _____ Г. С. Лопушняк

підпис, ініціали, прізвище

Київ – 2020

Розробники:

Білик Ольга Миколаївна, к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці

e-mail: bilola@ukr.net

| | |
|-------------------------------|----------------------|
| Форма навчання — | денна, заочна |
| Семестр — | 2 |
| Кількість кредитів ECTS — | 4 |
| Форма підсумкового контролю — | залік |
| Мова викладання | українська |

ЗМІСТ

| | стор. |
|---|-------|
| ВСТУП..... | 4 |
| 1. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ..... | 6 |
| 2. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ..... | 6 |
| <i>ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 1.</i> | |
| <i>Тема 1. Інновації в управлінні людськими ресурсами: теоретико-методологічні засади.....</i> | 6 |
| <i>Тема 2. Розроблення проекту впровадження інновацій в управлінні людськими ресурсами.....</i> | 7 |
| <i>Тема 3. Інноваційні технології забезпечення людськими ресурсами підприємства.....</i> | 8 |
| <i>Тема 4. Формування програм управління талантами.....</i> | 8 |
| <i>Тема 5. Технології формування та управління корпоративною культурою.....</i> | 9 |
| <i>ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 2.</i> | |
| <i>Тема 6. Управління брендом роботодавця в системі технологій управління людськими ресурсами.....</i> | 9 |
| <i>Тема 7. Інноваційні форми організації праці.....</i> | 10 |
| <i>Тема 8. Технології розроблення програм посилення лояльності та мотивації персоналу.....</i> | 10 |
| <i>Тема 9. Розроблення механізму імплементації інноваційних технологій у практику управління людськими ресурсами.....</i> | 11 |
| <i>Тема 10. Обґрунтування соціально-економічної ефективності використання інноваційних технологій в управлінні людськими ресурсами.....</i> | 11 |
| 3. ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО І ПІДСУМКОВОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ..... | 12 |
| 4. РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА | 12 |
| 4.1. Основна література | 13 |
| 4.2. Додаткова література | 14 |
| 4.3. Дистанційні курси та інформаційні ресурси | 14 |

ВСТУП

Мета вивчення навчальної дисципліни «Інноваційні технології управління людськими ресурсами» – набути компетенцій щодо інноваційних технологій управління людськими ресурсами та обґрунтування науково-прикладних рекомендацій їх запровадження.

Завдання (навчальні цілі) навчальної дисципліни полягає у формуванні компетенцій щодо управління людськими ресурсами.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є технології управління людськими ресурсами.

В результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти (PhD) повинен набути наступних компетентностей:

знати / знання:

- здатність до розуміння теоретико-методологічних засад розроблення інноваційних технологій управління людськими ресурсами (Зн1);
- здатність до застосування програм управління талантами, технологій формування та розвитку корпоративної культури, технологій формування позитивного бренду роботодавця (Зн1);
- здатність до розроблення механізму імплементації інноваційних технологій у практику управління людськими ресурсами (Зн2);
- володіти методологією обґрунтування соціально-економічної ефективності використання інноваційних технологій в управлінні людськими ресурсами (Зн2);

вміти / вміння:

- обґрунтовувати доцільність використання та розробляти програми імплементації інноваційних технологій у практику забезпечення людськими ресурсами підприємства (Ум1);
- розробляти основні складові програм управління талантами та визначати соціально-економічну ефективність їх реалізації (Ум1);
- обґрунтовувати доцільність розроблення та проектувати заходи з формування та розвитку корпоративної культури (Ум1);
- розробляти заходи формування позитивного бренду роботодавця на внутрішньому та зовнішньому ринку праці та визначати соціально-економічну ефективність їх реалізації (Ум1);
- обґрунтовувати доцільність використання інноваційних форм організації праці (Ум1);

- розробляти програми посилення лояльності та мотивації персоналу та визначати соціально-економічну ефективність їх реалізації (**Ум1**).

комунікація:

- здатність ідентифікувати, формулювати та вирішувати актуальні проблеми в управлінні людськими ресурсами на підприємстві (**К2**);
- дотримуватися професійної етики в процесі обґрунтування доцільності використання та розроблення програми імплементації інноваційних технологій управління людськими ресурсами у практику діяльності підприємства (**К1**).

автономність та відповідальність:

- усвідомлювати особливості та обирати інноваційні підходи до управління людськими ресурсами для впровадження їх у практичну діяльність підприємства (**АВ2**);
- обґрунтувати соціально-економічну ефективність використання інноваційних технологій в управлінні людськими ресурсами на підприємстві (**АВ3**).

Таблиця 1

Класифікація компетентностей (результатів навчання) за НРК

| Знання | Уміння/навички | Комунікація | відальність та автономія |
|---|--|---|---|
| Зн1 Концептуальні наукові та практичні знання Зн2 Критичне осмислення теорій, принципів, методів і понять у сфері професійної діяльності та/або навчання | Ум1 Поглиблені когнітивні та практичні уміння/навички, майстерність та інноваційність на рівні, необхідному для розв'язання складних спеціалізованих задач і практичних проблем у сфері професійної діяльності або навчання | К1 Донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень, власного досвіду та аргументації К2 Збір, інтерпретація та застосування даних К3 Спілкування з професійних питань, у тому числі іноземною мовою, усно та письмово | АВ1 Управління складною технічною або професійною діяльністю чи проектами АВ2 Спроможність нести відповідальність за вироблення та ухвалення рішень у непередбачуваних робочих та/або навчальних контекстах АВ3 Формування суджень, що враховують соціальні, наукові та етичні аспекти АВ4 Організація та керівництво професійним розвитком осіб та груп АВ5 Здатність продовжувати навчання із значним ступенем автономії |

1. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

| Назви змістових модулів і тем | Кількість годин денна форма | | | | Кількість годин заочна форма | | | | | |
|---|--------------------------------|--------------|-----------|-----|---------------------------------|--------------|-----------|-----------|-----|-----------|
| | усього | у тому числі | | | усього | у тому числі | | | | |
| | | К* | ІнЗ* | ПК* | | СР* | К* | ІнЗ* | ПК* | СР* |
| Змістовий модуль 1. | | | | | | | | | | |
| Тема 1. Інновації в управлінні людськими ресурсами: теоретико-методологічні засади | 11 | 1 | 2 | | 8 | 11 | 1 | 2 | | 8 |
| Тема 2. Розроблення проекту впровадження інновацій в управлінні людськими ресурсами | 11 | 1 | 2 | | 8 | 11 | 1 | 2 | | 8 |
| Тема 3. Інноваційні технології забезпечення людськими ресурсами підприємства | 12 | 2 | 2 | | 8 | 11 | 1 | 2 | | 8 |
| Тема 4. Формування програм управління талантами | 13 | 2 | 3 | | 8 | 13 | 1 | 3 | | 9 |
| Тема 5. Технології формування та управління корпоративною культурою | 13 | 2 | 3 | | 8 | 14 | 2 | 3 | | 9 |
| Разом за змістовим модулем 1 | 60 | 8 | 12 | | 40 | 60 | 6 | 12 | | 42 |
| Змістовий модуль 2. | | | | | | | | | | |
| Тема 6. Управління брендом роботодавця в системі технологій управління людськими ресурсами | 13 | 2 | 3 | | 8 | 13 | 1 | 3 | | 9 |
| Тема 7. Інноваційні форми організації праці | 11 | 1 | 2 | | 8 | 11 | 1 | 2 | | 8 |
| Тема 8. Технології розроблення програм посилення лояльності та мотивації персоналу | 13 | 2 | 3 | | 8 | 13 | 1 | 3 | | 9 |
| Тема 9. Розроблення механізму імплементації інноваційних технологій у практику управління людськими ресурсами | 12 | 2 | 2 | | 8 | 12 | 2 | 2 | | 8 |
| Тема 10. Обґрунтування соціально-економічної ефективності використання інноваційних технологій в управлінні людськими ресурсами | 11 | 1 | 2 | | 8 | 11 | 1 | 2 | | 8 |
| Разом за змістовим модулем 2 | 60 | 8 | 12 | | 40 | 60 | 6 | 12 | | 42 |
| Підсумковий контроль | залік | | | | залік | | | | | |
| Усього годин | 120 | 16 | 24 | | 80 | 120 | 12 | 24 | | 84 |

* К – контактні заняття; ІнЗ – індивідуальні заняття; СР – самостійна робота, ПК* – підсумковий контроль.

2. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ

ТЕМА 1. ІННОВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ - (11 год.)

Предмет, зміст, завдання і значення дисципліни. Актуальність дослідження і вивчення проблем впровадження інновацій в управління людськими ресурсами в сучасній Україні. Основні категорії і поняття курсу.

Персонал складає основу будь-якої організації і від ефективності роботи з людьми залежить успіх як малого бізнесу, так і країни в цілому.

За сучасних умов персонал розглядається як інноваційний потенціал, як джерело інновацій який потребує певних організаційно-економічних умов трудової діяльності. У сучасному світі оновлення технологій, у тому числі технологій управління персоналом, відбувається прискореними темпами. Впровадження інноваційних технологій в управління людськими ресурсами дозволить покращити людський капітал України в стратегічній перспективі.

Висвітлення вимог до технологічної побудови системи управління персоналом. Відмінність змісту та характеру управління персоналом в традиційній та інноваційній організації. Кадрові інновації та їх класифікація. Взаємозв'язок курсу з іншими дисциплінами та науками. Основні цілі, завдання та функції впровадження інновацій в управлінні людськими ресурсами. Методи управління кадровими інноваціями.

ТЕМА 2. РОЗРОБЛЕННЯ ПРОЕКТУ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ – (11 год.)

Якісні зміни у поведінці персоналу, у розподілі повноважень та відповідальності, у організації та умовах праці, у корпоративній культурі, у системі винагороди і стимулювання праці, у налагодженні кадрової роботи та ін. неможливі без чітко розробленого та обґрунтованого плану впровадження інновацій в управлінні персоналом. Кадрові інновації є основою успішного управління людськими ресурсами в сучасній організації. Головною метою кадрових інновацій є побудова ефективної інноваційної системи управління людськими ресурсами на всіх рівнях.

Необхідність впровадження інновацій в управлінні людськими ресурсами. Основні етапи впровадження інновацій в управлінні людськими ресурсами. Зміст поняття «інноваційний проект» та «інноваційна програма» та їх взаємозв'язок. Типи та види інноваційних проектів і програм. Структура інноваційного проекту та фази життєвого циклу проекту. Вплив зовнішнього середовища на проект. Основні учасники інноваційного проекту. Основні етапи створення та реалізації проекту. Суть та мета проведення експертизи інноваційних проектів. Основні функції та етапи проведення експертизи інноваційних проектів. Методи та принципи проведення експертизи інноваційних проектів. Суть управління інноваційними проектами. Специфічні інструменти управління проектами.

ТЕМА 3. ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА – (12 год. – д.ф.н. / 11 год. – з.ф.н)

В сучасних умовах важливою складовою інновацій в кадрових технологіях є нововведення в технології забезпечення підприємства персоналом.

Суть відбору персоналу. Таблиця раціоналізації кадрового відбору. Інноваційні технології контролю якості відбору персоналу: методика побудови графіка очікувань. Технології відбору персоналу: анкетування, кейс-інтерв'ю, психолінгвістичний аналіз. Аутсорсинг персоналу. Assessment center (центр оцінки): його переваги для персоналу та організації. Lock-out (локаутний) метод скорочення персоналу. Метод Аутплейсменту. Аутстаффінг персоналу. Метод рейтингової оцінки. Метод «відкритого вікна». Метод селективного (вибіркового) скорочення. Переваги та недоліки інноваційних технологій скорочення персоналу.

ТЕМА 4. ФОРМУВАННЯ ПРОГРАМ УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ – (13 год.)

З метою підвищення ефективності бізнес процесів компанії все більше звертають увагу на власних працівників, їх кваліфікацію та знання. Тобто талановиті працівники стають важливою складовою для досягнення високих позицій в конкурентному середовищі. Необхідність мати в штаті таланти для розвитку і підтримки бізнесу обумовлює потребу у впровадженні концепції управління талантами.

Ранжування працівників за «рівнем» талантів. Специфічні риси «таланта» і особливості управління ним. Сутність програм управління талантами. Характеристика основних елементів системи управління талантами. Рівні управління талантами. Основні стадії формування системи управління талантами. Характеристика етапів розробки програм управління талантами. Основні проблеми сучасної системи управління талантами. Перспективи управління талантами в сучасних організаціях. Основні перешкоди провадження програм управління талантами та шляхи їх подолання. Параметри, що мають бути враховані при розробці програм управління талантами. Характеристика способів, що дозволяють ефективно управляти талантами. Програми приваблення (залучення) талантів.

ТЕМА 5. ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ – (13 год. – д.ф.н. / 14 год. – з.ф.н)

Прагнення до переваг, необхідних для успішної конкуренції на внутрішньому та зовнішньому ринках, закономірно призвело до зростання інтересу вітчизняного менеджменту до корпоративної культури як інструменту управління якісними змінами в діяльності організації.

Відмінність понять «організаційна» та «корпоративна» культура організації. Основні принципи формування корпоративною культурою. Соціально психологічні перешкоди становлення корпоративної культури в колективі. Принципи розвитку та змін корпоративної культури. Підтримання та управління корпоративною культурою підприємства. Суть організаційно-економічного механізму управління розвитком корпоративної культури підприємства. Етапи стратегічного управління корпоративною культурою. Сутність, основні стадії й напрями кадрового консалтингу. Роль консалтингових послуг в формуванні та розвитку корпоративної культури на підприємстві. Резерви підвищення ефективності управління працею за рахунок використання консалтингових послуг.

ТЕМА 6. УПРАВЛІННЯ БРЕНДОМ РОБОТОДАВЦЯ В СИСТЕМІ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ – (13 год.)

Стратегічним ресурсом за сучасних умов є потенціал бранда роботодавця, а отже, його формування та використання стає важливим завданням роботодавців, керівників і фахівців із управління персоналом.

Поняття бранду. Характеристика складових елементів бранду. Напрями використання брендингу. Управління брандом підприємства. Напрями використання брендингу. Фактори зростання цінності брендів. Створення ефективної команди з управління брандом роботодавця. Необхідні навички для керівника з розвитку HR-бранду. Внутрішній бренд роботодавця. Зовнішній бренд роботодавця

ТЕМА 7. ІННОВАЦІЙНІ ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ – (11 год.)

Основою ефективною адаптації організації до зростаючої нестабільності зовнішнього оточення є динамічна оптимізація організаційних структур підприємства.

Поняття організації праці та її мета. Основні недоліки традиційних організаційних структур. Суть внутрішніх структурно-управлінських інновацій в організаційній структурі управління. Вплив змін зовнішнього середовища на організаційні структури підприємства. Що необхідно враховувати при розробці програм впровадження інновацій в організацію праці. Типи інноваційних форм організації праці. Матрична внутрішньофірмова організаційна структура: суть, переваги та недоліки. Багатомірна організація: суть, завдання, переваги та недоліки. Едхократична організація праці: суть, завдання, переваги та недоліки. Партиципативна інноваційна організація: суть, завдання, переваги та недоліки. Комбінування типів інноваційних форм організації праці. Горизонтальна структура організація праці: характерні риси та особливості. Суть зовнішніх структурно-управлінських інновацій в організаційній структурі підприємства. Сутність функціонування та основні закономірності роботи мережевих організацій. Форми мережевих організацій. Віртуальна організація: суть, основні характеристики, переваги та недоліки. Види віртуальних організацій. Венчурні підприємства або «ризик фірми». Безприбуткові та прибуткові бізнес-інкубатори.

ТЕМА 8. ТЕХНОЛОГІЇ РОЗРОБЛЕННЯ ПРОГРАМ ПОСИЛЕННЯ ЛОЯЛЬНОСТІ ТА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ – (13 год.)

На сьогодні мотивація персоналу та створення умов для її зацікавленості в підвищенні ефективності діяльності підприємства й розвитку соціального партнерства є головними завданнями сучасного підприємства в умовах конкурентного ринку.

Суть лояльності персоналу та признаки лояльного ставлення персоналу до організації. Система управління лояльністю персоналу: концепція та стратегія. Методи оцінки та аналізу рівня лояльності персоналу організації.

Методи підвищення лояльності персоналу: матеріальні та нематеріальні. Технологія управління лояльністю організації. Програма

підвищення лояльності персоналу організації. Підвищення рівня залученості персоналу на підприємстві.

Одним з новаторських рішень в кадровому управлінні можна вважати сучасні системи матеріального та нематеріального стимулювання праці.

Розподіл додаткових доходів як частина матеріального стимулювання: вигоди для організації та працівників. Основні принципи інноваційних методів нематеріального стимулювання. Розвиток мотивації професійного самовдосконалення.

ТЕМА 9. РОЗРОБЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРАКТИКУ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ – (12 год.)

Незважаючи на очевидні вигоди впровадження інноваційних методів та технологій, процес інноваційних змін практично в будь-якій організації зустрічає супротив працівників.

Причини супротиву інноваціям. Поняття пасивного та активного супротиву інноваціям. Негативні наслідки супротиву інноваціям. Методи виявлення причин невдоволення впровадження інноваційних технологій. Методи впливу на супротив змін: їх переваги та недоліки. Створення умов, що знижують вплив негативних аспектів примусового впровадження нововведень. Подолання супротиву під час реалізації інноваційних технологій у практику управління людськими ресурсами. Вибір стратегії управління супротивом нововведенням. Основні принципи імплементації інноваційних технологій у практику управління людськими ресурсами. Інструменти впровадження інноваційних технологій у практику управління людськими ресурсами.

ТЕМА 10. ОБҐРУНТУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ – (11 год.)

Важливим питанням застосування інноваційних технологій в управлінні людськими ресурсами є розрахунок їх ефективності.

Економічна ефективність кадрових інновацій: інтегральний ефект, індекс рентабельності та період окупності.

Важливим параметром оцінки ефективності застосування інноваційних технологій в управлінні людськими ресурсами є їх соціальний ефект. Специфічні показники (індикатори) соціальної ефективності кадрових інновацій.

3. ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО І ПІДСУМКОВОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Оцінювання навчальної діяльності здобувачів

| Перелік завдань та форм контролю результатів навчання здобувачів | Максимальна кількість балів | |
|--|-----------------------------|------------------------|
| | Очна (денна) форма навчання | Заочна форма навчання |
| РОБОТА В АУДИТОРІЇ | | |
| № 1. (Тема 1-2. Інновації в управлінні людськими ресурсами: теоретико-методологічні засади. Розроблення проекту впровадження інновацій в управлінні людськими ресурсами) / дискусія-обговорення, доповнення, розроблення проекту. | 10 | 10 |
| № 2. (Тема 3. Інноваційні технології забезпечення людськими ресурсами підприємства) / Усна доповідь, доповнення, бліц опитування. | 10 | 10 |
| № 3. (Тема 4. Формування програм управління талантами) / дискусія-обговорення, доповнення, розроблення проекту програми. | 10 | 10 |
| № 4. (Тема 5. Технології формування та управління корпоративною культурою) / Усна доповідь, доповнення, бліц опитування. | 10 | 10 |
| Модульний контроль № 1 (тести) | Теми 1 - 4 | |
| Всього за змістовним модулем 1 | 50 | 50 |
| №1. (Тема 6-7. Управління брендом роботодавця в системі технологій управління людськими ресурсами. Інноваційні форми організації праці) / Усна доповідь, доповнення, бліц опитування. | 10 | 10 |
| №2. (Тема 8. Технології розроблення програм посилення лояльності та мотивації персоналу) / дискусія-обговорення, доповнення, розроблення проекту програми. | 10 | 10 |
| №3. (Тема 9. Розроблення механізму імплементації інноваційних технологій у практику управління людськими ресурсами) / дискусія-обговорення, доповнення, розроблення проекту програми імплементації | 10 | 10 |
| №4. (Тема 10. Обґрунтування соціально-економічної ефективності використання інноваційних технологій в управлінні людськими ресурсами) / Усна доповідь, доповнення, розрахункове завдання. | 10 | 10 |
| Модульний контроль № 2 (тести) | Теми 5 - 9 | |
| Всього за змістовним модулем 2 | 50 | 50 |
| Всього | 100 | 100 |
| Участь у студентських конкурсах наукових робіт, конференціях, олімпіадах; створення власного проекту впровадження інновацій в управлінні людськими ресурсами певної організації; виконання індивідуального завдання з кола тем навчальної дисципліни, зміст якого визначається відповідно до тематики дисертаційного дослідження здобувача та /або теми НДР, яку виконує кафедра тощо. | + Бонусні бали (до 10) | + Бонусні бали (до 10) |
| Для денної форми навчання: «0,5; 1; 2; 6, 10» – максимальна оцінка, яку може отримати студент. 1, 2, 7 – кількість семінарських занять за темами. | | |

Дана дисципліна може бути перезарахована в рамках програми Академічної мобільності (навчання в інших Університетах України та світу) за умови відповідності обсягу вивчення дисципліни (не менше 3 кредитів ЄКТС).

Організація оцінювання

Оцінювання аспірантів денної та заочної форм навчання здійснюється з усіх видів робіт, включаючи роботу на контактних заняттях, виконання модульної роботи та завдань самостійної і індивідуальної роботи.

Плани контактних занять відповідають «Змісту навчальної дисципліни за темами».

Підсумкове оцінювання здійснюється у формі заліку. Максимальна кількість балів, яку може одержати студент, становить 100 балів.

Переведення 100-бальної шкали оцінювання в 4-и бальну та шкалу за системою ECTS здійснюється в такому порядку: (табл. 2)

Таблиця 2

Шкала оцінювання: КНЕУ та ECTS

| Оцінка ECTS | Оцінка за шкалою КНЕУ | Оцінка за 4-бальною шкалою |
|--------------------|------------------------------|---|
| A | 90-100 | 5 (відмінно) |
| B | 80-89 | 4 (добре) |
| C | 70-79 | |
| D | 66-69 | 3 (задовільно) |
| E | 60-65 | |
| FX | 21-59 | 2 (незадовільно) з можливістю повторного складання |
| F | 0-20 | 2 (незадовільно) з обов'язковим повторним вивчення дисципліни |

4. РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА

4.1. Основна література

1. Довгань Л.Є. Технології управління людськими ресурсами: навчальний посібник / Л.Є. Довгань, Л. Л. Ведута, Г.А. Мохонько. - К.: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 511 с. Режим доступу до змісту: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/25275>
2. Зайченко О. І., Кузнецова В. І. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. Івано-Франківськ, «Лілея-НВ», 2015. 232 с.

3. *Петрова І. Л.* Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. / І. Л. Петрова. К. : КНЕУ, 2013. 466 с.
4. *Управління персоналом: підручник* / [В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.] ; за ред. В. М. Данюка. К. : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. 666 с.
5. *Цимбалюк С. О.* Технології управління персоналом: навч. посібник / С. О. Цимбалюк. К. : КНЕУ, 2009. 399 с.

4.2. Додаткова література

1. *Колот А. М., Цимбалюк С.О.* Мотиваційний менеджмент: підручник. К. : КНЕУ, 2014. 479 с.
2. *Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія* / за ред. А. М. Колота. К. : КНЕУ, 2012. 501 с.
3. *Цимбалюк С. О.* Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія К. : КНЕУ, 2014. 359 с.

4.3. Дистанційні курси та інформаційні ресурси

1. MANAGEMENT.COM.UA. Інтернет портал для управлінців. Розділ Управління персоналом. Публікації. [Електронний інформаційний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.management.com.ua/hrm/>