



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ  
ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра економіки, менеджменту та комерційної діяльності



СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

<b>Назва курсу</b>	<b>Управління компетенціями</b>
<b>Викладач</b>	Ірина СОЧИНСЬКА-СИБІРЦЕВА, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
<b>Контактний тел.</b>	+38(095)1737483
<b>E-mail:</b>	<a href="mailto:sochinskaim2015@gmail.com">sochinskaim2015@gmail.com</a>
<b>Обсяг та ознаки дисципліни</b>	Вибіркова дисципліна Форма контролю: залік Загальна кількість кредитів - 4, годин - 120. Формат: очний (offline / facetoface) / дистанційний (online) Мова викладання: українська Рік викладання – 2023-2024
<b>Консультації</b>	Консультації проводяться відповідно до графіку, розміщеному в інформаційному ресурсі <a href="http://moodle.kntu.kr.ua/">http://moodle.kntu.kr.ua/</a> <u>Course: Управління компетенціями [3-22] (kntu.kr.ua)</u> у режимі відео конференцій Zoom, через електронну пошту, Viber, Messenger, Telegram за домовленістю
<b>Пререквізити</b>	Ефективність засвоєння змісту дисципліни «Управління компетенціями» значно підвищиться, якщо здобувач попередньо опанував матеріал таких дисциплін як: Вступ до спеціальності, Економіка праці та соціально-трудова відносини

**1. Мета і завдання дисципліни**

Метою вивчення навчальної дисципліни «Управління компетенціями» є формування у здобувачів системи теоретичних і прикладних знань у сфері розвитку та використання компетенцій в сучасній практиці управління персоналом.

### **Завдання вивчення дисципліни:**

- теоретична підготовка здобувачів з питань технологій формування та розвитку компетенцій персоналу, методів відбору та залучення талановитих виконавців, оцінювання компетенцій персоналу, ефективних технологій управління талантами в системі інноваційного розвитку компетенцій персоналу;
- формування загальних компетентностей, важливих для особистісного розвитку майбутніх фахівців та забезпечення їхньої конкурентоспроможності на сучасному ринку праці;
- формування та розвиток спеціальних (фахових) компетентностей:
- здатність використовувати знання, уміння й практичні навички в галузі HRменеджменту для підвищення ефективності управління персоналом підприємства; здатність застосовувати сучасні інформаційні технології для оцінки показників професійного рівня персоналу.

## **2. Результати навчання**

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти повинен **знати:**

- основні поняття, категорії, методологію та специфіку предмету;
- особливості функціонування системи управління персоналом на підприємстві;
- роль та місце HR-менеджерів в системі управління компетенціями персоналу;
- принципи побудови ефективної системи формування компетенцій персоналу;
- перспективні напрямки побудови ефективної системи управління компетенціями працівників.

### **вміти:**

- використовувати спеціальні знання у сфері управління людськими ресурсами з метою закріплення навичок у застосуванні прийомів і методів HRменеджменту у майбутній практичній діяльності;
- ідентифікувати джерела та володіти методами оцінки рівня компетентності персоналу;
- активізувати фактори впливу на рівень компетентності персоналу та забезпечення службово-професійного зростання працівників;
- приймати обґрунтовані рішення в системі управління компетенціями персоналу;
- оцінити ефективність кадрових заходів щодо пошуку, залучення, адаптації, оцінювання, заохочення та професійного розвитку персоналу.

- забезпечувати інновації в системі розвитку компетенцій персоналу, підвищувати гнучкість підприємства, його здатність протистояти дестабілізуючому впливу факторів внутрішнього і зовнішнього середовища;
- створювати умови для ефективної роботи команди, підвищення ділової самовіддачі кожного члена команди.

### **3. Політика курсу та академічна доброчесність**

Центральноукраїнський національний технічний університет – це заклад вищої освіти, який чітко дотримується усіх вимог законодавства, стандартів і правил та очікує від своїх здобувачів відповідної поваги і дотримання правових норм. Університет гарантує забезпечення рівних прав усім здобувачам незалежно від їхнього соціального статусу, статі, віку, національності, релігійних та інших уподобань і сподівається, що взаємовідносини між самими здобувачами, здобувачами і викладачами, а також здобувачами та іншими членами суспільства базуватимуться на взаємоповазі та загально визнаних принципах культури, моралі і етики. Здобувачі старанно і чесно навчаються з метою здобуття високоякісної освіти і навичок для задоволення своїх потреб, вимог держави, роботодавців, суспільства. Очікується, що здобувачі вищої освіти будуть дотримуватися принципів академічної доброчесності, усвідомлювати наслідки її порушення.

Під час організації освітнього процесу в Центральноукраїнському національному технічному університеті здобувачі вищої освіти, викладачі та адміністрація діють відповідно до: «Положення про організацію освітнього процесу ЦНТУ» <https://cutt.ly/uVQa5xe>; «Положення про організацію вивчення вибіркового навчальних дисциплін та формування індивідуального навчального плану ЗВО» <http://www.kntu.kr.ua/doc/doc/vibir.pdf>; «Положення про дотримання академічної доброчесності НПП та здобувачами вищої освіти ЦНТУ» <https://cutt.ly/0VWs29D>; «Кодексу академічної доброчесності ЦНТУ» <https://cutt.ly/IVWfAfs>.

### **4. Програма навчальної дисципліни «Управління компетенціями»**

Тема 1. Компетенції: сутність поняття. Фактори впливу на формування компетенцій персоналу

Тема 2. Місце особистості в системі управління компетенціями персоналу

Тема 3. Управління організаційною поведінкою персоналу

Тема 4. Управління кар'єрним зростанням персоналу на підприємстві

Тема 5. Аналіз робіт в системі управління компетенціями. Розробка посадової інструкції

Тема 6. Система оцінки компетенцій персоналу на підприємстві

Тема 7. Місце креативності та творчості в системі управління компетенціями

- Тема 7. Місце креативності та творчості в системі управління компетенціями
- Тема 8. Моніторинг людських ресурсів на підприємстві
- Тема 9. Використання АВС-технології в системі управління компетенціями персоналу
- Тема 10. Функції кадрової служби в системі управління компетенціями персоналу
- Тема 11. Управління професійним розвитком працівників
- Тема 12. Управління залученістю персоналу в системі удосконалення компетенцій
- Тема 13. Технологія управління талантами в системі інноваційного розвитку компетенцій персоналу
- Тема 14. Соціально-психологічні аспекти управління компетенціями

### **5. Система оцінювання та вимоги**

Види контролю: поточний, підсумковий.

Методи контролю: поточне оцінювання здійснюється у формі тестування в Moodle, презентації індивідуальних і командних проєктів, усного опитування та перевірки результатів виконання індивідуальних розрахункових завдань.

Семестровий підсумковий контроль проводиться у формі заліку.

Рейтинг здобувача із засвоєння дисципліни визначається за 100 бальною шкалою, у тому числі: перший рубіжний контроль - 50 балів, другий рубіжний контроль - 50 балів.

Семестровий залік полягає в оцінці рівня засвоєння здобувачем вищої освіти навчального матеріалу на лекційних та практичних заняттях, виконання індивідуальних завдань за стобальною та дворівневою («зараховано», «не зараховано»), а також шкалою ЄКТС результатів навчання.

Критерії оцінювання доводяться до здобувачів на початку вивчення навчальної дисципліни.

### **6. Рекомендована література:**

1. Балабанова, Л. В. Управління персоналом: підручник для студ. вищ. навч. закл. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак . Київ: Центр учбової літератури. 2019. 468 с.
2. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В. 2020. 466 с.
3. Баранова І.Ф., Бурдіна М.І., Маляр В.Г. Аналітика управління персоналом. Київ: Видавництво НПУ імені М.П. Драгоманова. 2020. 252 с.
4. Брич В., Борисяк О., Білоус Л., Галиш Н. Трансформація системи управління персоналом підприємств: монографія. Тернопіль: ВПЦ «Економічна думка». ТНЕУ, 2020. 212 с.

5. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.

6. Грабовська Т.Є., Завадська О.М. Аналітика персоналу: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2020. 246 с.

7. Довгань Л.Є., Ведута Л.Л., Мохонько Г.А. Технології управління людськими ресурсами: навч. посібник. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 512с.

8. Лук'янихін В. Менеджмент персоналу: навчальний посібник. Київ: Університетська книга, 2015. 592 с.

9. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни «Управління компетенціями» : для студ. спец. 051 – «Економіка» : ОР «Бакалавр» : ОПІ «Управління персоналом та економіка праці» / [уклад. І. М. СочинськаСибірцева] ; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. –

Кропивницький: ЦНТУ, 2020. – 74 с. [Управління компетенціями \(kntu.kr.ua\)](http://kntu.kr.ua)

10. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни «Управління персоналом»: для здобув. спец. 051 – «Економіка»: перший (бакалаврський) рівень ВО: освіт.-проф. програма «Економіка» / [уклад. І. М. СочинськаСибірцева]; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. – Кропивницький: ЦНТУ, 2021. – 82 с.

11. Новітні технології управління персоналом: навч. посіб. І. М. Сочинська-Сибірцева, О. В. Сторожук, А. О. Доренська. Кропивницький : ЦНТУ, 2023. 278 с. <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/13256>

12. Пітер Сенге. П'ята дисципліна: Мистецтво та практика організації, котра самонавчається. MagneticOne Academy, 2018. 496 с.

13. Пластун О.І. Аналітика в управлінні персоналом: навчальний посібник. Рівне: Рівненський державний гуманітарний університет, 2020. 202 с.

14. HR-менеджмент: конспект лекцій: навч. посіб. для студ. спеціальності 073 «Менеджмент. КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: М.В. Шкробот, Л.Л.

Ведута. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 270 с.

15. HR-менеджмент: навч. посіб. / І. М. Сочинська-Сибірцева, А. О. Доренська, Т. В. Тушевська; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. 278 с.

16. Bersin, J. (2021). *Insights on Work, Talent, Learning, Leadership, and HR Technology*. JOSH BERSIN. URL: <https://joshbersin.com/page/7/>

17. David Ulrich. Four HRRoles URL: <https://hrmhandbook.com/hro/model/dave-ulrich-four-roles/>

18. EMA Partners International, executive search & leadership advisory : HR у час війни 2022 URL:<https://www.ema-partners.com/europe/ukraine>
19. Ferron D., Lomas F. (2020). Eight forces driving HR transformation right now. EY. URL: [https://www.ey.com/en\\_gl/workforce/eight-forces-driving-hrtransformation-right-now](https://www.ey.com/en_gl/workforce/eight-forces-driving-hrtransformation-right-now)
20. Global Human Capital Trends 2023 // Deloitte Insights: [Website]. 2023. URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html>
21. Hopping Clare, Launchpad. «10 Quick Ways to Improve Employer Branding and Top Talent Recruitment. URL: <http://www.launchpadrecruits.com/insightarticles/improve-employer-branding-recruitment>
22. HR Technology Strategy and Selection – Insights (2021). Gartner. URL: <https://www.gartner.com/en/human-resources/insights/hr-technology-strategy>
23. Schweyer A. Talent Management Systems: Best Practices in Technology Solutions for Recruitment, Retention and Workforce Planning. Toronto, Ont.: Wiley, 2020. 253 p.
24. Sochynska-Sybirtseva I. M. Contemporary trends of innovative and investment transformations of HR-management. Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції «Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України». Центральнoукраїнський національний технічний університет. м. Кропивницький 08 грудня 2022 р.
25. Top Ten HR Trends For The 2022 Workplace. URL: <https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2022/01/05/top-ten-hr-trends-for-the2022-workplace/?sh=397690203006>

Розглянуто і схвалено на засіданні кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності протокол №1 від «28 серпня» 2023 р.