МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра економіки, менеджменту та комерційної діяльності

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назва курсу	**Талант-менеджмент та управління діловою кар'єрою**
Викладач 	Сочинська-Сибірцева Ірина Миколаївна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Контактний тел.	+38(095)1737483
E-mail:	sochinskaim2015@gmail.com
Обсяг та ознаки дисципліни	Вибіркова дисципліна, змістових модулів – 2 Форма контролю: залік Загальна кількість кредитів – 4, годин – 120 Формат: очний (offline / facetoface) / дистанційний (online) Мова викладання: українська
Консультації	Консультації проводяться відповідно до графіку, розміщеному в інформаційному ресурсі http://moodle.kntu.kr.ua/ у режимі відео конференцій Zoom, через електронну пошту, Viber, за домовленістю
Пререквізити	Особливі вимоги відсутні

1. Мета і завдання дисципліни

Метою вивчення навчальної дисципліни «Талант-менеджмент та управління діловою кар'єрою» є формування у здобувачів системи теоретичних знань і практичних компетентностей щодо сучасних методів та технологічних інструментів залучення, розвитку й збереження талановитих співробітників; а також управління професійною кар'єрою з урахуванням стратегічних цілей організації, індивідуальних здібностей і професійних прагнень персоналу.

Завдання вивчення дисципліни:

– сформувати цілісне уявлення про сутність, еволюцію та сучасні концепції талант-менеджменту, його роль у системі стратегічного управління людськими ресурсами організації;

– поглибити розуміння методів і технологій виявлення, залучення, оцінювання, розвитку та утримання талановитих працівників, формування кадрового резерву й управління ключовими компетентностями;

– сформувати знання щодо теоретичних засад, моделей і технологій управління діловою кар'єрою, зокрема її планування, проєктування, розвитку та оцінювання кар'єрного потенціалу працівників;

– розвинути навички розроблення індивідуальних кар'єрних траєкторій, програм професійного розвитку та кар'єрного просування з урахуванням потреб працівників і стратегічних пріоритетів організації;

– практично оволодіти методами аналізу сучасних тенденцій трансформації ринку праці, цифровізації HR-процесів і використання інноваційних технологій у талант-менеджменті та управлінні кар'єрою.

2. Результати навчання

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти повинен

знати:

– сутність, принципи, функції та сучасні концепції талант-менеджменту, його місце в системі стратегічного управління людськими ресурсами;

– основні підходи до ідентифікації, залучення, оцінювання, розвитку, мотивації та утримання талановитих працівників;

– методи формування кадрового резерву, управління наступництвом і розвитку лідерського потенціалу персоналу;

– теоретичні засади, моделі, етапи та чинники управління діловою кар'єрою;

– сучасні технології планування професійного розвитку, побудови індивідуальних кар'єрних траєкторій і кар'єрного просування;

– інноваційні HR-інструменти та цифрові технології, що застосовуються в процесах талант-менеджменту й управління кар'єрою;

– сучасні тенденції розвитку ринку праці та їх вплив на управління талантами, професійну мобільність і кар'єрні стратегії.

вміти:

– аналізувати потреби організації в талантах і визначати пріоритетні напрями розвитку людського потенціалу;

– застосовувати сучасні методи пошуку, відбору, оцінювання та ідентифікації талановитих працівників;

– проєктувати індивідуальні кар'єрні траєкторії та розробляти заходи щодо професійного зростання й кар'єрного просування;

– визначати ключові навички та компетенції для успішної кар'єри, а також розробляти стратегії для кар'єрного просування і професійного розвитку;

– використовувати спеціальні знання у сфері управління діловою кар'єрою з метою закріплення навичок у застосуванні методів кар'єрного консультування для підтримки професійного зростання персоналу;

– ідентифікувати та управляти кар'єрними ризиками, розробляючи ефективні рішення для їх мінімізації;

– приймати обґрунтовані рішення та оцінювати ефективність кадрових заходів щодо професійного розвитку та кар'єрного просування персоналу;

– визначати вплив сучасних технологій та штучного інтелекту на управління діловою кар'єрою; використовувати ці знання для покращення власного кар'єрного розвитку та в системі управління діловою кар'єрою персоналу;

– створювати механізм професійного та кар'єрного розвитку команди, підвищення ділової самовіддачі кожного члена команди в умовах невизначеності впливу внутрішніх і зовнішніх чинників.

– оцінювати ефективність заходів талант-менеджменту та управління діловою кар'єрою із застосуванням відповідних показників і критеріїв;

– використовувати цифрові інструменти та сучасні HR-технології для підтримки процесів управління талантами й кар'єрного розвитку.

набути соціальних навичок:

– ефективно комунікувати та взаємодіяти з представниками різних професійних і соціальних груп;

– працювати в команді, розподіляти ролі й відповідальність, сприяти розвитку командного потенціалу;

– виявляти лідерські якості, ініціативність і здатність мотивувати інших до професійного розвитку;

– застосовувати критичне й аналітичне мислення для прийняття обґрунтованих управлінських рішень;

– конструктивно розв'язувати конфліктні ситуації, вести переговори та надавати ефективний зворотний зв'язок;

– демонструвати емоційний інтелект, емпатію та навички саморегуляції у професійній взаємодії;

– проявляти адаптивність, гнучкість і готовність до безперервного навчання та професійного саморозвитку;

– відповідально ставитися до власної кар'єри, професійної репутації та етичних аспектів управління людським потенціалом.

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 загальновизнаних 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»; «Положення про організацію вивчення вибіркових навчальних дисциплін та формування індивідуального навчального плану ЗВО»; «Положення про дотримання академічної доброчесності НПП та здобувачами вищої освіти ЦНТУ»; «Кодексу академічної доброчесності ЦНТУ».

4. Програма навчальної дисципліни «Талант-менеджмент та управління діловою кар'єрою»

Змістовий модуль 1. Теоретико-методологічні аспекти та технології талант-менеджменту

Тема 1. Талант-менеджмент у системі стратегічного управління людськими ресурсами

1. Еволюція концепцій управління персоналом: від кадрового менеджменту до талант-менеджменту
2. Сутність, цілі, принципи та функції талант-менеджменту
3. Роль талант-менеджменту у формуванні конкурентних переваг і забезпеченні стратегічного розвитку організації

Тема 2. Ідентифікація, залучення та відбір талантів

1. Поняття таланту, компетентностей і професійного потенціалу працівника
2. Сучасні методи виявлення та оцінювання талантів: competency-based approach, Assessment Center, Talent Review
3. Технології залучення талантів, HR-брендинг та формування ціннісної пропозиції роботодавця (EVP)

Тема 3. Розвиток і мотивація працівників

1. Сучасні підходи до професійного та особистісного розвитку талантів
2. Інструменти розвитку персоналу: наставництво, коучинг, менторство, індивідуальні плани розвитку
3. Мотивація, залученість і визнання талантів як чинники їх професійної самореалізації та збереження

Тема 4. Управління талантами та формування кадрового резерву

1. Стратегічне управління талантами та визначення ключових позицій в організації

2. Формування кадрового резерву й управління наступництвом (Succession Planning)

3. Розвиток лідерського потенціалу та управління високопотенційними працівниками (High Potentials)

Тема 5. Цифровізація та оцінювання ефективності талант-менеджменту

1. Цифрові HR-технології та аналітика даних у процесах управління талантами

2. Ключові показники ефективності талант-менеджменту: Talent Metrics, Retention Rate, Time to Fill, Employee Engagement

3. Сучасні виклики та перспективи розвитку талант-менеджменту в умовах трансформації ринку праці

Змістовий модуль 2. Теоретичні та практичні підходи управління діловою кар'єрою

Тема 6. Теоретичні аспекти управління діловою кар'єрою

1. Сутність, види, типи та моделі ділової кар'єри

2. Етапи, чинники та закономірності професійного й кар'єрного розвитку особистості

3. Сучасні концепції та моделі кар'єрного розвитку

Тема 7. Проєктування індивідуальної кар'єри

1. Самооцінювання професійного потенціалу, здібностей, цінностей і кар'єрних орієнтацій

2. Визначення кар'єрних цілей та розроблення індивідуальної кар'єрної стратегії

3. Інструменти планування кар'єрної траєкторії та формування індивідуального плану професійного розвитку

Тема 8. Технології професійного розвитку та кар'єрного просування

1. Використання новітніх технологій розвитку кар'єрних навичок

2. Кар'єрне консультування, коучинг, менторство і наставництво в управлінні кар'єрою

3. Внутрішня мобільність, ротація, горизонтальне й вертикальне кар'єрне просування

Тема 9. Управління діловою кар'єрою в сучасному організаційному середовищі

1. Взаємодія індивідуальних кар'єрних цілей працівника зі стратегічними цілями організації

2. Організаційні механізми підтримки кар'єрного розвитку та управління професійною мобільністю

3. Кар'єрні ризики, професійне вигорання, баланс роботи й особистого життя та управління кар'єрними переходами

Тема 10. Особистий бренд і стратегія професійної самореалізації

1. Особистий бренд, ділова репутація та професійна ідентичність у сучасному кар'єрному середовищі

2. Цифрова присутність, професійні мережі та інструменти кар'єрного позиціонування

3. Самоменеджмент, безперервне навчання та формування індивідуальної стратегії професійної самореалізації

5. Система оцінювання та вимоги

Види контролю: поточний, підсумковий.

Методи контролю: поточне оцінювання здійснюється у формі тестування в Moodle, усного опитування, презентації індивідуальних проєктів, перевірки результатів командної роботи над практичними кейсами та участі у командних дебатах. Більш детальний розподіл балів відображено в курсі на платформі Moodle.

Семестровий підсумковий контроль проводиться у формі заліку.

Рейтинг здобувача із засвоєння дисципліни визначається за 100 бальною шкалою, у тому числі: перший модуль - 50 балів, другий модуль - 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 оцінки заліку:

- «зараховано» – здобувач вищої освіти має стійкі знання про основні поняття дисципліни, може сформулювати взаємозв’язки між поняттями.

- «не зараховано» – здобувач вищої освіти має значні пропуски в знаннях, не може сформулювати взаємозв’язку між поняттями, що вивчаються в курсі, не має уявлення про більшість основних понять дисципліни, що вивчається.

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою
		для заліку
90 – 100	**A**	зараховано
82 – 89	**B**	
74 – 81	**C**	
64 – 73	**D**	
60 – 63	**E**	
35 – 59	**FX**	не зараховано з можливістю повторного складання
0 – 34	**F**	не зараховано з обов’язковим повторним вивченням дисципліни

Критерії оцінювання доводяться до здобувачів на початку вивчення навчальної дисципліни.

6. Список рекомендованих для опрацювання джерел

Основні:

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В. 2020. 466 с.
2. Баранова І.Ф., Бурдіна М.І., Маляр В.Г. Аналітика управління персоналом. Київ: Видавництво НПУ імені М.П. Драгоманова. 2020. 252 с.
3. Брич В., Борисяк О., Білоус Л., Галиш Н. Трансформація системи управління персоналом підприємств: монографія. Тернопіль: ВПЦ «Економічна думка». ТНЕУ, 2020. 212 с.
4. Грабовська Т.Є., Завадська О.М. Аналітика персоналу: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2020. 246 с.
5. Літинська В. А. Управління кар'єрою персоналу: навч. посіб. Хмельницький. 2015. 187 с.
URL: http://elar.khnu.km.ua/jspui/handle/123456789/5010
6. 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
7. Темплар Р. Правила кар'єри. Керівні принципи персонального успіху. К. КМ-БУКС. 2020. 296 с.
8. Управління діловою кар'єрою: навчальний посібник для студентів напряму підготовки «Управління персоналом та економіка праці» усіх форм навчання. Г. В. Назарова, І. П. Отенко, С. В. Мішина та ін. Х. Вид. ХНЕУ. 2013. 295 с.
9. 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.
10. 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. URL: https://dspace.kntu.kr.ua/handle/123456789/12269
11. Bersin, J. (2021). *Insights on Work, Talent, Learning, Leadership, and HR Technology*. JOSH BERSIN. URL: https://joshbersin.com/page/7/
12. Creating your Personal Development Plan (PDP). London School of Economics and Political Science. 2019. URL: https://info.lse.ac.uk/staff/divisions/Human-Resources/Assets/Documents/OLL/PDP-Guidance-230719.pdf
13. David Ulrich. Four HRRoles URL: https://hrmhandbook.com/hro/model/dave-ulrich-four-roles/
14. EMA Partners International, executive search & leadership advisory : HR у час війни 2022 URL:https://www.ema-partners.com/europe/ukraine
15. Ferron D., Lomas F. (2020). Eight forces driving HR transformation right now. EY. URL: https://www.ey.com/en_gl/workforce/eight-forces-driving-hr-transformation-right-now

16. Global Human Capital Trends 2025 // Deloitte Insights: [Website]. 2025. URL: https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html
17. Hopping Clare, Launchpad. «10 Quick Ways to Improve Employer Branding and Top Talent Recruitment. URL: http://www.launchpadrecruits.com/insight-articles/improve-employer-branding-recruitment
18. HR Technology Strategy and Selection – Insights (2021). Gartner. URL: https://www.gartner.com/en/human-resources/insights/hr-technology-strategy
19. Schweyer A. Talent Management Systems: Best Practices in Technology Solutions for Recruitment, Retention and Workforce Planning. Toronto, Ont.: Wiley, 2020. 253 p.
20. 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». Центральноукраїнський національний технічний університет. м. Кропивницький 08 грудня 2022 р.
21. Top Ten HR Trends For The 2022 Workplace. URL: https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2022/01/05/top-ten-hr-trends-for-the-2022-workplace/?sh=397690203006
22. Спільнота програмістів «ДОУ». Портрет IT-спеціаліста – 2023. URL: https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2023/?from=similar_posts

Додаткові:

1. Бей Г.В., Середа Г.В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. Економіка і організація управління. 2019. № 2(34). С. 93–101.
2. Гавриш, О. А., Скрипченко, Н. Б., Шаповал, О. В. (2019). HR-метрики в оцінці ефективності системи управління персоналом. Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія: Економіка, управління та адміністрування, (6), 29-36.
3. Ковальчук, О. В., Трегубова, О. О. (2020). Використання HR-метрик у стратегічному управлінні персоналом. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка, (1), С. 45-51.
4. Лазоренко Т.В., Німуха Ю.К. Оцінка ефективності навчання персоналу в IT компаніях. Молодий вчений. 2018. №1. С. 914-916
5. Лопушняк Г., Миляник Р. Вплив цифрових технологій на формування компетенцій управлінського персоналу. Інвестиції: практика та досвід. 2019. Вип. 24. С. 10–16.
6. Мішина С. В., Мішина О. Ю. Формування системи управління діловою кар'єрою персоналу на засадах логістичного підходу. Ефективна економіка. 2019. № 2. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6884
7. Рекун Г.П., Мерінова Н.О. Особливості управління розвитком персоналу в IT-компаніях України. *Молодий вчений.* №3 (79) 2020. С. 253-257. URL: https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-3-79-53

8. Рудакова С. Г., Данилевич Н. С., Щетініна Л. В., Касяненко Я. А. Digital HR – майбутнє кадрового адміністрування. Бізнес-Інформ №1. 2020. С. 265-270

9. Сибірцев В.В., Сочинська-Сибірцева І.М. Креативні технології адаптації персоналу в умовах форс-мажору. Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки : зб. наук. пр. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. Вип. 8 (41). с.49-55. URL: http://economics.kntu.kr.ua/archive/8(41)/41_Sybirtsev.html

10. Сочинська-Сибірцева І.М. Упровадження компетентнісного підходу в систему оцінки державних службовців. Науково-виробничий журнал: Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво №4(121), 2021. с. 50-55 http://www.econom.stateandregions.zp.ua/archive?id=143

11. Сочинська-Сибірцева І.М. Особливості кадрової безпеки в умовах форс-мажору. Глобальна безпека та асиметричність світового господарства в умовах нестабільного розвитку економічних систем: матеріали науково-практичної інтернет-конференції (м. Кропивницький, 12 травня 2021 р.) / упоряд. І. М. Миценко. Кропивницький : ЦНТУ, 2021. С. 148-153.

12. Сочинська-Сибірцева І.М. Сучасні трансформації HR-технологій. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Modern trends in the development of science and technology». Johannesburg, South Africa. 2023. https://drive.google.com/file/d/18_nT1wMrdO8g7IfRuych466atYlDYAxQ/view?pli=

13. Сочинська-Сибірцева, І., Тушевська, Т., & Доренська, А. (2025). Новітні технології управління професійною кар'єрою в публічній службі. *Сталий розвиток економіки*. 5 (56). С. 269-275. DOI: https://doi.org/10.32782/2308-1988/2025-56-37

14. Стародуб Є.А. Управління розвитком персоналу IT-компаній в сучасних умовах.
URL: https://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/37536/11584-41315-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

15. Фридель В. І. Методичні аспекти побудови системи кар'єрного планування на прикладі підприємств IT-сектора. *Бізнес Інформ*. 2024. №5. С. 189–200. URL: https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-5-189-200

16. Щьокіна Є. Ю., Задорожнюк Н. О., Білоусова І. А. Система управління талантами в сучасних організаціях. Інфраструктура ринку. 2020. Вип. 43. С. 347–351. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ifrctr_2020_43_65

17. Artificial intelligence and data science graduate opportunities in a new tech world.URL: https://digitalskillspartnership.blog.gov.uk/2021/02/17/artificial-intelligence-and-data-science-graduate-opportunities-in-a-new-tech-world/

18. Employment in the IT industry. Statista.
URL: https://www.statista.com/topics/5275/employment-in-the-it-industry/#editorsPicks

19. Full-time employment in the information and communication technology (ICT) industry worldwide in 2019, 2020 and 2023. Statista. URL: https://www.statista.com/statistics/1126677/it-employmentworldwide/

20. How the Amazon Upskilling Program Is Retaining Top Talent. URL: https://www.staffing.com/amazon-retaining-top-talent-through-upskilling/

21. Sochynska-Sybirtseva I. M. Assessment of China's macro-readiness for integrated innovative management technologies employment. Economics. Ecology. Socium. Vol. 7 No. 4. 2023. P. 40-53 URL: https://ees-journal.com/index.php/journal/article/view/235
22. The Future of Work in Information Communication Technology, 2021. International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_829438.pdf
23. Using upskilling to solve the cybersecurity talent shortage. URL: https://proedge.pwc.com/blog/using-upskilling-to-solve-the-cybersecurity-talent-shortage

Посилання на ресурси неформальної освіти:

1. Співпраця освіти та бізнесу: Uni-Biz Bridge від UGEN. URL: https://www.ugen.agency/career-events-ugen
2. SoftServe academy. URL: https://career.softserveinc.com/uk-ua/learning-and-certification
3. Бритіш Американ Тобакко Україна. URL: https://careers.bat.com/en
4. Genesis IT school. URL:https://www.academy.gen.tech/it-school
5. GENIUS SPACE. URL: https://edu.genius.space
6. Prometheus. URL: https://prometheus.org.ua/
7. Освітня платформа Дія.Освіта URL: https://osvita.diia.gov.ua/

Інформаційні ресурси:

1. http://www.management.com.ua/hrm/ – вітчизняний інтернет-портал для управлінців, розділ «Персонал» наповнюється статтями та матеріалами для практичного застосування у HR-менеджменті.
2. http://www.hrliga.com/ – спільнота фахівців з управління персоналом – новини, статті, журнал «Управління персоналом»
3. https://nads.gov.ua – офіційний веб-портал Національного агентства України з питань державної служби