**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

 **ДВНЗ «КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**імені Вадима Гетьмана»**

**Факультет управління персоналом, соціології та психології**

 **Кафедра соціоекономіки та управління персоналом**

 **ЗАТВЕРДЖЕНО:**

Науково-методичною радою Університету

Протокол № \_\_\_\_ від \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 р.

Голова НМР \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А. М. Колот

**РОБОЧА ПРОГРАМА
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

 **«Розвиток персоналу»**

|  |  |
| --- | --- |
| рівень вищої освіти | **перший (бакалаврський)** |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| тип дисципліни | вибіркова |

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОГОДЖЕНО**:Директор Центру менеджменту та моніторингу якості освіти\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.О. Фролова | **РЕКОМЕНДОВАНО:**кафедрою соціоекономіки та управління персоналомпротокол № 1 від 30.08.2021р.Завідувач кафедри \_\_\_\_\_\_\_\_Г.С. Лопушняк |

**Київ – 2021**

Розробники:

Лопушняк Галина Степанівна, д.е.н., професор кафедри соціоекономіки та управління персоналом

email halstep@ukr.net

Кир’янова Олена Вікторівна , *кандидат економічних наук, доцент кафедри соціоекономіки*

email: kirelena30@gmail.com

Столярук Христина Сергіївна, к.е.н., доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом

|  |  |
| --- | --- |
| Форма навчання — | **очна (денна)** |
| Семестр — | 7 |
| Кількість кредитів ECTS — | 4 |
| Форма підсумкового контролю — | **залік** |
| Мова викладання | **українська** |

|  |  |
| --- | --- |
| Форма навчання — | **заочна** |
| Семестр — | 9 |
| Кількість кредитів ECTS — | 4 |
| Форма підсумкового контролю — | **залік** |
| Мова викладання | **українська** |

|  |  |
| --- | --- |
| Форма навчання — | дистанційна  |
| Семестр — | 7 |
| Кількість кредитів ECTS — | 4 |
| Форма підсумкового контролю — | **залік** |
| Мова викладання | **українська** |

© Лопушняк Г.С., , 2021

 © Кир’янова О.В.., 2021

© Столярук Х.С. 2020

© КНЕУ, 2021

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |
| **ЗМІСТ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ВСТУП…………………………………………………………………………… 4.** |  | **Стор.** |
|  |  |  |
| 1. **ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ …………………… 6**
 |  |  |
|  |  |  |
| **2. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ …….…………………7** |  |  |
|  |  |  |
| Тема 1. Розвиток персоналу: сутність, стратегічне значення, тренди та прогнози .7 |  |  |
| Тема 2. Інтелектуальний капітал працівника . Мотивація до навчання та інструменти саморозвитку 7 |   |  |
| Тема 3. Стратегія формування інтелектуального капіталу організації 7.  |  |  |
| Тема 4. Аналіз потреб у навчанні та розвитку персоналу . Диверсифікація підходів до розвитку персоналу. 7 |  |  |
| Тема 5. Дизайн освітніх програм, планування та бюджетування розвитку персоналу 7 |  |  |
| Тема 6. Корпоративний розвиток персоналу . Корпоративний університет 8 |  |  |
| Тема 7. Маркетинг освітніх послуг. Зовнішнє навчання персоналу. 8 |  |  |
| Тема8. Ефективність навчання та розвитку персоналу 8 |  |  |
| Тема 9. Ринок освітніх послуг та ринок праці. Прогнозування потреб ринку праці та майбутніх професій 9 |  |  |
|  |  |  |
| **3. ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА …………… 9** |  |  |
| 3.1. Порядок поточного і підсумкового оцінювання результатів навчання здобувача………………………………………………………………………… … 9. |  |  |
| 3.2. Перезарахування та визнання результатів навчання з навчальної дисципліни...11 |  |  |
|  |  |  |
| **4. РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА ……………………………12.** |  |  |
| 4.1. Основна література ………………………………………………………… …12 |  |  |
| 4.2. Додаткова література ………………………………………………………… 13 |  |  |
| 4.3. Дистанційні курси та інформаційні ресурси ……………………………… 14 |  |  |

 |  |
|  |  |

# Вступ

Робоча програма навчальної дисципліни «Розвиток персоналу» розроблена відповідно до Положення про робочу програму навчальної дисципліни в ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана», затвердженого Вченою радою Університету 27.05.2021 р. (протокол № 10) та введеного в дію наказом ректора від 27.05.2021 р. №306.

**Анотація навчальної дисципліни:** Навчальна дисципліна «Розвиток персоналу» присвячена вивченню основних теоретичних підходів та практичного інструментарію системи розвитку персоналу. Персонал є найважливішим стратегічним ресурсом кожної організації. Люди створюють організацію, визначають її місію, стратегічні цілі, забезпечують потрібними ресурсами, організовують виробничі процеси тощо. В складному конкурентному середовищі, динаміка її розвитку, економічні показники діяльності — це все залежить від компетентності й професіоналізму керівників, професіоналів, працівників ключових професій. Розвиток персоналу сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності працівників на ринку праці. Як системно організований процес примноження сукупного інтелектуального капіталу організації розвиток спрямований на підготовку персоналу до: виконання нових / складніших виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників, вдосконалення соціальної структури персоналу, управління кар’єрою персоналу.

**Міждисциплінарні зв’язки:** дисципліна базується на знаннях та вміннях, сформованих дисциплінами «Менеджмент персоналу», «Стратегічне управління людськими ресурсами», «Корпоративна культура та лідерство», «Реінжиніринг бізнес-процесів управління персоналом». Знання та вміння, отримані під час вивчення даної дисципліни, будуть використані під час міжпредметного тренінгу та написання магістерської кваліфікаційної роботи.

**Мета дисципліни** полягає унабутті компетентностей у галузі планування та реалізації проекту (діяльності) з примноження сукупного інтелектуального капіталу та розвитку персоналу в організації, а також оцінці ефективності його результатів в практичній діяльності з менеджменту персоналу.

**Завдання (навчальні цілі) дисципліни** полягають у формуванні у студентів компетентностей за таким переліком: здатність визначати потребу в розвитку персоналу організації, обирати форми та підходи до корпоративної освіти, управляти процесами розвитку талантів в організації, розуміти основні принципи формування кадрового резерву, оцінювати ефективність заходів з розвитку персоналу в організації, досліджувати взаємодію ринку праці з ринком освітніх послуг, прогнозувати попит суспільства на майбутні професії.

**Предмет дисципліни:** процеси дослідження, планування, реалізації, контролю якості та оцінки ефективності системи (проектів) з розвитку персоналу в організації.

Вивчення навчальної дисципліни передбачає формування та розвиток у здобувачів компетентностей та результатів навчання. Методи навчання та засоби діагностики, що відповідають визначеним результатам навчання за навчальною дисципліною, наведено в табл. 1.

Таблиця 1 – Результати, методи навчання та засоби діагностики за навчальною дисципліною «Розвиток персоналу»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Результати навчання за навчальною дисципліною** | **Методи навчання** | **Засоби** **діагностики**  |
| **1.** | **Знання:** |
| 1.1 | основні концепції, напрямки, соціально-економічний зміст системи примноження інтелектуального капіталу та розвитку в організації | *лекція, семінарське заняття, дискусія, мозковий штурм, дослідницько-аналітична робота, SEL, Case study* | *Презентація і захист результатів дослідницької діяльності, бліц опитування,**перевірка, виконання індивідуальних та командних завдань, Case-study, контрольна (модульна) робота, дискурс* |
| 1.2 | сутність та компоненти стратегії розвитку персоналу в організації; алгоритми розробки дизайну системи розвитку персоналу; специфіка корпоративної освіти |
| 1.3. | особливості навчання дорослих; підходи до навчання представників різних поколінь; методи визначення потреби у навчанні; теоретичні аспекти планування та організації навчання персоналу; принципи управління процесами розвитку талантів в організації |
| 1.4. | основні засади маркетингу освітніх послуг, специфіку взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг |
| 1.5. | Методи та підходи до оцінювання ефективності системи розвитку персоналу в цілому та окремих освітніх заходів та програм |
| **2.** | **Уміння/навички:** |
| 2.1 | планувати та реалізовувати проект з розвитку персоналу в практичній діяльності з менеджменту персоналу; визначати доцільність створення внутрішнього корпоративного навчального центру; обирати форми та підходи до навчання персоналу відповідно до цілей та задач проекту; | *семінарське заняття, дискусія,**робота в малих групах, тренінгові вправи та міні-кейси, дослідження та аналітика**SEL*  | *Презентація, дискурс, перевірка виконання індивідуальної (командної) роботи, бліц опитування,* *Case study, контрольна (модульна) робота* |
| 2..2 | розробляти план навчальних заходів; організовувати зворотній зв'язок за результатами навчання; визначати потребу у навчанні персоналу; планувати та організовувати навчальні заходи для різних категорій працівників |
| 2..3. | управляти кадровим резервом; ідентифікувати таланти; застосовувати технології розвитку талантів в організації; організовувати навчання відповідно до особливостей поколінь |
| 2.4. | здійснювати оцінку ефективності реалізації проекту з розвитку персоналу; розраховувати та аналізувати витрати на розвиток персоналу; приймати рішення щодо покращення негативних показників соціальної та економічної ефективності заходів з розвитку персоналу |
| **3.** | **Комунікація** |
| 3.1 | здатність ефективно взаємодіяти в HR-системі та налагоджувати процеси розвитку персоналу у вітчизняному та міжнародному бізнесовому просторі | *семінарське заняття, дискусія,**робота в парах та малих групах, рольова гра, дослідження та аналітика**завдання, дискурс,**SEL* | *Презентація, дискурс, перевірка виконання командних завдань .фасилітація* |
| 3.2. | здатність застосовувати навички науково-дослідної та практичної роботи з планування, реалізації та оцінювання ефективності проекту з розвитку персоналу організації. |
| 3.3. | здатність проводити ефективні переговори щодо залучення зовнішніх освітніх провайдерів до системи розвитку персоналу організації |
| **4.** | **Відповідальність і автономія** |
| 4.1 | обґрунтовувати доцільність запропонованих заходів щодо планування та реалізації проекту з розвитку персоналу; приймати рішення про вибір тих чи інших форм та підходів до навчання персоналу відповідно до цілей та завдань проекту; застосовувати методи економічного та статистичного аналізу ключових показників ефективності реалізації заходів з розвитку персоналу, а також приймати на їх основі обґрунтовані управлінські рішення | *семінарське заняття,* *дослідження та аналітика,* *SEL, Саse Study* | *Презентація і захист результатів індивідуальної дослідницької діяльності, розв’язання кейсів,* |
| 4.2 | Продемонструвати відповідальність за особистісний професійний розвиток, соціально відповідальну позицію, підвищення емоційної та комунікативної компетентностей |

Досягненню мети та ефективній реалізації завдань вивчення навчальної дисципліни підпорядкована логіка її викладання, структура і зміст.

Загальний бюджет навчального часу для вивчення дисципліни встановлюється відповідно до тематичного плану й складає 120 год. (4 кредити).

**ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Назва теми** | **Кількість годин за формами навчання** |
| **Очна (денна)**  | **Заочна**  | **Дистанційна**  |
| Лекції | **Практичні** **(семінарські) заняття** | **Лабораторні** **(контактні) заняття** | **Індивідуальні заняття** | **Самостійна робота здобувача** | **Контактні заняття** | **Індивідуальні заняття** | **Самостійна робота здобувача** | **Заняття в** **дистанційному режимі** | **Самостійна робота здобувача** |
| Тема 1. Розвиток персоналу: сутність, стратегічне значення, тренди та прогнози . | 2 | 2 |  | 2 | 5 | 1 | 2 | 10 | 2 | 10 |
| Тема 2. Інтелектуальний капітал працівника . Мотивація до навчання та інструменти саморозвитку | 2 | 4 |  | 2 | 10 | 2 | 2 | 10 | 4 | 10 |
| Тема 3. Стратегія формування інтелектуального капіталу організації.  | 2 | 4 |  | 1 | 10 | 2 | 1 | 10 | 4 | 10 |
| Тема 4. Аналіз потреб у навчанні та розвитку персоналу . Диверсифікація підходів до розвитку персоналу. | 2 | 4 |  | 1 | 5 | 2 | 1 | 10 | 4 | 10 |
| Тема 5. Дизайн освітніх програм, планування та бюджетування розвитку персоналу | 2 | 4 |  | 1 | 10 | 2 | 1 | 10 | 4 | 8 |
| Тема 6. Корпоративний розвиток персоналу . Корпоративний університет | 2 | 4 |  | 1 | 5 | 2 | 1 | 10 | 4 | 10 |
| Тема 7. Маркетинг освітніх послуг. Зовнішнє навчання персоналу.  | 2 | 4 |  | 2 | 5 | 2 | 2 | 10 | 4 | 10 |
| Тема8. Ефективність навчання та розвитку персоналу | 2 | 2 |  | 1 | 5 | 2 | 1 | 10 | 4 | 10 |
| Тема 9. Ринок освітніх послуг та ринок праці. Прогнозування потреб ринку праці та майбутніх професій | 2 | 2 |  | 1 | 5 | 1 | 1 | 12 | 2 | 10 |
| **Усього:** | **18** | **30** | **-** | **12** | **60** | **16** | **12** | **92** | **32** | **88** |
| **Підсумковий контроль**: залік  | залік | залік | залік |
| **Разом:** | годин | **120** | **120** | **120** |
| кредитів | **4** | **4** | **4** |

# 1. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ

***Тема 1. Розвиток персоналу: сутність, стратегічне значення, тренди та прогнози***

Основні напрями та тенденції розвитку персоналу в Україні та світі. Розвиток персоналу як спосіб досягнення стратегічних цілей організації. Компоненти стратегії розвитку персоналу. Актуальні проблеми бізнесу в навчанні та розвитку працівників. Цілі та задачі освіти для дорослих , місце та роль неперервного розвитку в системі управління персоналом. Специфіка навчання у швидко змінюваному середовищі. Кращі світові практики з розвитку персоналу.

***Тема 2. Інтелектуальний капітал працівника . Мотивація до навчання та інструменти саморозвитку***

Управління розвитком та мотивацією до нього на особистісному рівні. Сутність та складові інтелектуального капіталу працівника. Андрагогіка, специфіка навчання дорослих. Теорія поколінь. Підходи до навчання представників різних поколінь. Переніали. Стилі навчання: теоретик, прагматик, спостерігач, практик. Пізнавальні спроможності дорослого: запам’ятовування, застосування, забування. Декларативна, операційна та емоційна пам'ять. Фактори ефективного засвоєння нових знань. Цикл Колба в навчанні дорослих. Форми активності дорослих за різних підходів та методів навчання. Компетентнісний підхід в навчанні дорослого.. Мотивація до навчання: особистісні, корпоративні та демографічні чинники впливу. Базові мотиватори та демотиватори до навчання та саморозвитку на особистісному рівні. Формування індивідуальної освітньої траєкторії працівника.

***Тема 3. Стратегія формування інтелектуального капіталу організації.***

 Сутність та базові компоненти інтелектуального капіталу в організації. Сутність взаємозв’язку «стратегія бізнесу – HR-стратегія – стратегія розвитку персоналу». Основні напрями та інструментарій розвитку персоналу в організації. Трансформація цілей розвитку персоналу в креативній економіці. Роль навчання у реалізації організаційних змін. Корпоративна культура і система розвитку персоналу. Мотиваційні механізми у системі розвитку персоналу. Роль навчання у реалізації організаційних змін. Управління талантами в системі розвитку персоналу.

 ***Тема 4. Аналіз потреб у навчанні та розвитку персоналу . Диверсифікація підходів до розвитку персоналу.***

Методи та джерела визначення потреби у навчанні. Три рівні аналізу потреби у навчанні: організаційний, аналіз робіт, індивідуальний рівень. Оцінювання мотивації працівників до навчання на індивідуальному та груповому рівнях працівників та ступеню готовності та здатності до навчання. Асесмент-центр, 360 градусів та інші методи оцінювання компетентностей працівника. Інструментарій дослідження позиції персоналу та топ-менеджменту щодо навчання та розвитку. Диверсифікація підходів до розвитку різних категорій працівників. Особливості навчання та розвитку керівників. Організація розвитку робітників. Принципи розвитку компетенцій та навчання під конкретні запити, індивідуальний план розвитку

***Тема 5. Дизайн освітніх програм, планування та бюджетування розвитку персоналу***

Методологія створення освітніх продуктів, технології розробки освітніх програм відповідно до потреб організації та персоналу. Підходи, методи та форми навчання персоналу: навчання на робочому місці та поза робочим простором, модель «70:20:10» в корпоративному навчанні, E-learning, Microlearning, гейміфікація, дистанційне навчання, персоналізоване навчання, SEL, case study тощо. Доповнена та віртуальна реальність, штучний інтелект. Проектне, змішане навчання та ін. Твітеризація мислення. Кліпові навчальні формати. Способи автоматизації системи навчання: чат-боти, конструктори тестів, вебінарні платформи тощо. Види тренінгів в корпоративному навчанні та базові підходи до їх розробки.

Планування програм розвитку персоналу різних категорій, програм перепідготовки, формування кадрового резерву, програм з розвитку лідерства та управлінської майстерності тощо. Критерії вибору форми навчання працівників: умови навчання, складність навчальних матеріалів, чисельність слухачів. Вибір локації проведення освітніх заходів відповідно до таких критеріїв як: складність професії, тривалість навчання, наявність в організації навчально-тренувальної бази, зміст навчальних планів та програм.

Класифікація витрат на розвиток персоналу. Витрати на зовнішнє та внутрішнє навчання. Вартість послуг з розвитку персоналу від зовнішніх провайдерів. Витрати на он-лайн програми, тренінги, вебінари. Кошторис витрат на створення внутрішнього корпоративного навчального центру. Порівняння витрат на традиційні та новітні технології навчання. Оцінка доцільності вибору технології, форми та методу навчання відповідно різним критеріям. Управління витратами на забезпечення процесів навчання та розвитку працівників, бюджетування освітніх заходів, мінімізація витрат на навчання в умовах скорочення фінансування програм з розвитку персоналу.

***Тема 6. Корпоративний розвиток персоналу . Корпоративний університет***

Стандарти та інновації в системі управління розвитком персоналом. Основні складові внутрішньо корпоративної системи розвитку персоналу. Кадрове забезпечення системи розвитку персоналу: менеджер з організації навчання, кар’єрний консультант, методолог освітніх програм, корпоративний тренер тощо. Внутрішні ресурси забезпечення розвитку персоналу: переваги та обмеження. Коучінг та менторство. Адаптаційні програми в системі корпоративного навчання.

Проектний підхід у розвитку персоналу, в т.ч. Agile, Scrum, Canban. Види проектів з розвитку персоналу, їх спрямованість та цілі. Визначення змісту проекту, очікувань та вимог. Форми організаційних структур проекту. Склад проектної команди та зони відповідальності: тренінг-координатори, e-learning фахівці, L&D-експерти, HRBP, функціональні керівники та ін. Модель компетенцій команди проекту з розвитку персоналу. дошки тощо.

Створення внутрішнього корпоративного навчального центру: доцільність та концепція впровадження. Корпоративний університет як потужний інструмент збереження та примноження сукупного інтелектуального капіталу організації, його структура та потенційні можливості.

***Тема 7. Маркетинг освітніх послуг. Зовнішнє навчання персоналу.***

Реалізація проектівз розвитку персоналу із залученням зовнішніх провайдерів, критерії їх відбору. Типи зовнішніх провайдерів послуг з навчання персоналу та їх участь у проекті. Дослідження бренду та репутації зовнішнього освітнього провайдера. Переваги та обмеження залучення зовнішніх фахівців до реалізації внутрішньо корпоративних освітніх програм. Взаємодія з тренінговими компаніями та бізнес-школами. Контроль якості надаваних освітніх послуг. Маркетинг освітніх послуг та його основні складові. Необхідність маркетингу навчання в організації. Стратегії, завдання, основні етапи маркетингу освітніх послуг та їх зміст. Внутрішній маркетинг навчання та його інструменти. Альтернативні інструменти маркетингу навчання. Типи маркетингу освітніх послуг. Трансляція іміджу та корпоративної культури компанії, як елемент маркетингу навчання.

***Тема8. Ефективність навчання та розвитку персоналу\***

Основні підходи до оцінювання ефективності навчання. Основні моделі оцінювання ефективності освітніх продуктів. Модель Д.Кіркпатріка, Таксономія Блума та інші. ROI – коефіцієнт повернення інвестицій в навчання. Аналіз ризиків інвестицій в розвиток персоналу. Зворотній зв’язок, види супроводу по завершенню навчання, пост тренінговий ефект. Кількісні та якісні результати навчання та їх інтерпретація. Робота із супротивом та упередженням працівників щодо навчання. Формальна участь в корпоративному навчанні: як цього уникнути. Управління результатами навчання. Система підтримки застосування набутих в результаті компетенцій по завершенню навчання. Соціальна ефективність програм розвитку персоналу: аналіз залученості, задоволеності, лояльності персоналу та ін. показники. Оцінювання ефективності навчанні талантів та кадрового резерву. Соціальна ефективність програм розвитку персоналу: аналіз залученості, задоволеності, лояльності персоналу та ін. показники.

***Тема 9. Ринок освітніх послуг та ринок праці. Прогнозування потреб ринку праці та майбутніх професій***

Ринок освітніх послуг в Україні. Система багаторівневої освіти. Освітньо-професійні програми. Освітньо-кваліфікаційні характеристики. Класифікація навчальних закладів. Законодавство про освіту. Вища освіта, типи закладів вищої освіти. Навчання за програмами MBA. Види освіти. Форми навчання. Система загальної середньої освіти. Організація професійно-технічної освіти, участь підприємств у здійсненні цієї освіти. Державний стандарт професійно-технічної освіти. Типовий навчальний план підготовки кваліфікованих робітників. Кваліфікований робітник. Ступені професійно-технічної освіти. Взаємодія ринку праці та ринку освітніх послуг. Тристороннє партнерство закладів освіти із роботодавцями та здобувачами освіти. Прогнозування професій майбутнього та механізми узгодження ринку праці та ринку освітніх послуг.

**3. 3ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА**

**3.1.Порядок поточного і підсумкового оцінювання результатів навчання здобувача з навчальної дисципліни «Розвиток персоналу»**

***Структура навчальної дисципліни*:** передбачено 9 комплексних тем з дисципліни, присвячених основним аспектам формування та впровадження системи розвитку персоналу в організації та прогнозам щодо її трансформації. Тема 2 розкриває особистісні чинники впливу на ефективність системи розвитку персоналу, тоді як тема 9 висвітлює специфіку взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, теми 3-8. присвячені теоретичним основам та практичним навичкам організації системи розвитку персоналу на корпоративному рівні.

Упродовж семестру, після завершення відповідних тем, проводиться тематичне тестування. Навчальна дисципліна завершується –***заліком.***

Для забезпечення опанування навчальної дисципліни «Розвиток персоналу» навчальні заняття передбачають широке використання інтерактивних методик викладання: кейси, дискусії, мозкові штурми, фасилітація, робота в парах та малих групах. Поточний контроль здійснюється впродовж семестру і має на меті перевірку рівня засвоєння здобувачем базових знань з теоретичних основ навчальної дисципліни «Розвиток персоналу», вміння та набуття практичних навичок у сфері управління навчанням персоналу.

***При поточному контролі результатів навчання здобувачів оцінюванню підлягає виконання ними****:*

*– завдань під час навчальних занять;*

*– контрольних (модульних) робіт;*

*– індивідуальних завдань дослідницького характеру;*

*– підсумкової контрольної роботи.*

***Навчальні заняття*** проводяться у вигляді лекцій, семінарських (практичних) занять, а також передбачено апробація SEL-підходу (соціально та емоційно орієнтованого навчання) при проведенні досліджень щодо волонтерської та благодійної діяльності.

***Контрольна (модульна)*** ***робота*** здійснюється один раз на семестр за відповідними темами навчальної дисципліни, оцінюється в 10 балів. Завдання для проведення контрольної (модульної) роботи включають у себе вирішення тестових завдань та відкриті запитання до роздумів.

***Самостійна робота здобувачів*** передбачає виконання різних видів індивідуальних та командних завдань (за вибором здобувача) у вигляді завдань до окремих тем або комплексних самостійних робіт з кількох тем з використанням реального матеріалу та його презентацією.

***Підсумкова контрольна робота*** виконується здобувачами на останньому / передостанньому навчальному занятті. НПП завчасно попереджає здобувачів про особливості проведення (терміни, форма, тощо) підсумкової контрольної роботи.

***Здобувача НЕ допускають до виконання підсумкової контрольної роботи*** за таких умов:

* за результатами поточного контролю здобувач набрав від 0 до 20 балів (включно);
* здобувач пропустив більш як 50% практичних (семінарських) занять, не відпрацювавши їх до виконання підсумкової контрольної роботи – ***для денної форми навчання.***

***Загальна підсумкова оцінка*** *вивчення навчальної дисципліни з підсумковим контролем у формі заліку* ***визначається як сума балів за результатами поточного контролю:***

***–*** *роботи на семінарських (практичних) заняттях, контрольних (модульних) робіт та* *індивідуальних завдань для самостійного опрацювання здобувача (до 50 балів);*

*– виконання здобувачем підсумкової контрольної роботи (до 50 балів).*

*Здобувач, який за результатом підсумкового контролю у формі заліку набрав****від 21-59 балів (включно),*** *після додаткової самостійної підготовки має право перескласти залік.*

***Перескладання заліку*** з навчальної дисципліни ***дозволяється не більше двох разів***: один раз НПП, який викладав відповідну навчальну дисципліну, другий – комісії з двох НПП відповідної кафедри. В обох випадках загального підсумкового оцінювання результатів навчання цих здобувачів враховується результат їх поточного контролю. Термін ліквідації академічної заборгованості для таких осіб встановлюється згідно з графіком навчального процесу.

Структура підсумкової оцінки за формою підсумкового контролю «залік» наведена в табл. 2.

Таблиця 2 – Структура підсумкової оцінки за накопичувальною системою з навчальної дисципліни «Розвиток персоналу» (форма підсумкового контролю – залік)

|  |  |
| --- | --- |
| **Види навчальної діяльності здобувача**  | **Розподіл балів за формами навчання** |
| **Очна (денна)** | **Заочна** | **Дистанційна** |
| Робота на навчальних заняттях (семінарських, практичних, лабораторних, контактних заняттях, заняттях у дистанційному режимі) | 30 балів | 20 балів | 40 балів |
| Виконання контрольних (модульних) робіт | 10 балів | 10 балів | 10 балів |
| Виконання та захист індивідуальних завдань самостійної роботи (за вибором здобувача) | 10 балів | 20 балів | - |
| Представлення результатів науково-дослідних робіт здобувача:1. Участь у студентських олімпіадах, конкурсах наукових робіт, грантах, науково-дослідних проєктах.2. Публікація наукових статей, тез доповіді на конференції. | Додаткові (заохочувальні) бали (до 10 балів) | Додаткові (заохочувальні) бали (до 10 балів) | Додаткові (заохочувальні) бали (до 10 балів) |
| **Виконання підсумкової контрольної роботи** | 50 | 50 | 50 |
| **Кількість балів за результатамипоточного контролю** | 100 балів | 100 балів | 100 балів |
| **Підсумкова кількість балів****з навчальної дисципліни** | 100 балів | 100 балів | 100 балів |

Переведення даних 100-балової шкали оцінювання в 2-бальну та шкалу за системою ECTS здійснюється в такому порядку (табл. 3).

Таблиця 3 – Шкали оцінювання, що використовують в Університеті та ECTS

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **100-бальна шкала** | **Підсумкова оцінка за 2-бальною шкалою** | **Шкала ЕСТS** |
| зараховано |
| 90 – 100 | A |
| 80 – 89 | B |
| 70 – 79 | C |
| 66 – 69 | D |
| 60 – 65 | E |
| 21 – 59 | не зараховано, можливістю перескладання | FX |
| 0 – 20 | не зараховано, з обов’язковим повторним вивченням навчальної дисципліни | F |

**3.2. Перезарахування та визнання результатів навчання**

**з навчальної дисципліни «Розвиток персоналу»**

Перезарахування та визнання результатів навчання з навчальної дисципліни «Розвиток персоналу» або її окремого компонента можливе за умов участі здобувача в програмі *академічної мобільності* (навчання в інших Університетах України або світу) відповідно до Положення про включене навчання і навчання за програмами Європейського Союзу студентів ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» у закордонних вищих навчальних закладах, Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність у Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», Положення про порядок оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти в Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».

Здобувачі вищої освіти мають право на *визнання результатів навчання в неформальній та інформальній освіті* (курси навчання в центрах освіти, курси інтенсивного навчання, семінари, конференції, олімпіади, конкурси наукових робіт, літні чи зимові школи, бізнес-школи, тренінги, майстер-класи, наукові публікації, науково-дослідна робота, робота у студентських наукових гуртках, індивідуальні завдання, що поглиблюють навчальний матеріал навчальної дисципліни, тощо) в обсязі, що ***загалом не перевищує 10% від загального обсягу кредитів***, передбачених освітньою програмою: ***у межах навчального року на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти − не більше 6 кредитів.***

Участь у програмах здобуття неформальної та інформальної освіти регламентує Положення про визнання результатів навчання в Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», отриманих здобувачами у неформальній та інформальній освіті».

Перезарахування та визнання результатів навчання відбувається за умови підтвердження здобувачем отриманої оцінки з подібної навчальної дисципліни або індивідуальних завдань з карти навчальної роботи здобувача (назва навчальної дисципліни, вид індивідуальної роботи, кількість годин, отримана оцінка тощо) випискою з навчального плану іншого ЗВО.

**4. РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА**

**4.1. Основна література:**

1. Праця і соціально-трудові відносини: словник-довідник / за ред. В.М.Данюка. –К.:КНЕУ, 2018. – 451, [5] с.

2. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / [А. М.Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. —К. : КНЕУ, 2017. — 500, [4] с.

3. Кир’янова О.В., Волковська А.І. Сучасні підходи до організації корпоративного навчання в Україні // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – - № 1(13). - К.: КНЕУ, 2017.– С.174-181.

4. Кир’янова О.В. Інтегративні підходи до оцінювання та розвитку управлінського персоналу в контексті стратегічних цілей організації// Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – - № 2(14). - К.: КНЕУ, 2017.– С.287-295.

5. Кир’янова О.В. Методичні підходи до оцінювання вмотивованості працівників до корпоративного навчання // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – - № 1(15). - К.: КНЕУ, 2018.– С.250-257.

6. Савченко В. А. Оцінювання соціальної ефективності професійного навчання персоналу / В. А. Савченко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана", Ін-т соц.-труд. відносин;[редкол.: А. М. Колот (голова) та ін.]. - Київ : КНЕУ, 2015. - No 1. - С. 74-84.

7. Савченко В. А. Управління процесами розвитку талантів / В. А. Савченко // Трансформація соціально-трудової сфери: сучасні виклики, тенденції, домінанти інноваційного розвитку [Електронний ресурс] : матеріали міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., приуроч. до 50-я каф. Упр-ня персоналом та екон. праці КНЕУ ім. В. Гетьмана, 2–6 листоп. 2015 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана», Ін-т соц.-труд. відносин Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана ; редкол.: А. М. Колот (голова) [та ін.]. –Електрон. текст. дані. – Київ : КНЕУ, 2015. – С. 75–78.

8. Савченко В. А. Фінансування професійного навчання персоналу на виробництві в Україні /В. А. Савченко, М. Д. Гемма // Соціально-трудові відносини: теорія і практика : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України ; ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана" ; Ін-т соц.-труд. відносин ; редкол.: А. М. Колот (голова) [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2016. – Вип. 1. – С.42–51.

9. Савченко В. А. Підвищення ефективності підготовки студентів у вищих навчальних

закладах / В. А. Савченко // Студентоцентризм у системі забезпечення якості освіти в

економічному університеті : зб. матеріалів Всеукр. наук.-метод. конф. за міжнар. участю, (Київ, 2–3 берез. 2016 р.) / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; редкол.: А. М. Колот, Т. В. Гуть. – Київ : КНЕУ, 2016. – С. 416–417.

10. Савченко В. Нематериальное стимулирование развития персонала как фактор обеспечения интеллектуализации труда, оценка его эффективности / Савченко Василь // Człowiek społeczeństwo gospodarka : zbior. nauk. monogr. / Uniw. Zielonogórsk. [i in.] ; red. nauk.: Maria Agnieszka Paszkowicz [i in.]. – Zielona Gora, 2017. – T. 4: Intelektualizacja i humanizacja pracy.– S. 155–168.

11. Савченко В. А. Інституціональні аспекти професійного розвитку працюючих за наймом / В. А. Савченко // Соціально-трудові відносини: теорія і практика : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України ; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; Ін-т соц.-труд. відносин ; редкол.: А. М. Колот (голова) [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2017. – No 1. – С. 98–107.

12. Савченко В. А. Стимулювання роботодавців щодо розвитку персоналу організацій /

Савченко В. А. // Соціально-трудові відносини: теорія і практика : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України ; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; Ін-т соц.-труд. відносин ; редкол.: А. М. Колот (голова) [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2017. – No 2. – С. 142–150.

13. Савченко В. А. Мотиваційні чинники формування системи професійного розвитку

персоналу / В. А. Савченко // Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки : зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., 25–26 квіт. 2017 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; редкол.: А. М. Колот (голова) [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2017. – С. 211–213.

14. Савченко В. А. Атестація персоналу та формування резерву керівників як чинники

ефективного використання людських ресурсів / В. А. Савченко // Соціально-трудові відносини: теорія і практика : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України ; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; Ін-т соц.-труд. відносин ; редкол.: А. М. Колот (голова) [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2016. – No 2. – С. 39–47.

15. Савченко В. А. Актуальні проблеми управління розвитком персоналу в новій економіці [Електронний ресурс] / Савченко В. А. // Соціально-трудова сфера в умовах інформаційної економіки: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку : зб. тез доп. Учасників Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., 26–29 листоп. 2018 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» [та ін.] ; [редкол.: А. М. Колот (голова) та ін.]. – Електрон. текст. дані. – Київ : КНЕУ, 2018. – C. 20–23.

**4.2. Додаткова література:**

1. Брінцева О.Г. Ризики при інвестиціях у розвиток персоналу і проблеми фіктивізації людського капіталу / О.Г. Брінцева // Теоретичні та прикладні питання економіки. -Випуск 2 (31). - 2015. – C. 66-72.

2. Волобоєва І. О. Сучасні методи професійного розвитку персоналу в Україні / І. О. Волобоєва // Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки : зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., 25–26 квіт. 2017 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; редкол.: А. М. Колот (голова) [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2017. – С. 236–238.

3. Волобоєва І. О. Основні форми корпоративного навчання працівників банківських установ/ Волобоєва Ірина Олександрівна // Стратегія підприємства: підприємницький контекст : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф., 16–17 листоп. 2017 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». – Київ : КНЕУ, 2017. – С. 250–251.

4. Волобоєва І. Корпоративний університет як сучасна форма підготовки компетентних працівників [Електронний ресурс] / Ірина Волобоєва // Інновації в бізнес-освіті : зб. матеріалів ІІІ Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 22–23 трав. 2019 р., м. Київ / М-во освіти і науки України, Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана ; [редкол.: О. В. Востряков (голова) та ін.]. – Електрон. текст. дані. – Київ : КНЕУ, 2019. – С. 102–108. – Режим доступа: http://ibe.co.ua.

5. Вонберг Т. В. Актуальність компетентністного підходу у системі забезпечення якості освіти/ Т. В. Вонберг // Студентоцентризм у системі забезпечення якості освіти в економічному університеті : зб. матеріалів Всеукр. наук.-метод. конф. за міжнар. участю, (Київ, 2–3 берез. 2016 р.) / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; редкол.: А. М. Колот, Т. В. Гуть. – Київ : КНЕУ, 2016. – С. 164–165.

6. Вонберг Т. В. Онлайн-навчання у вищому навчальному закладі: проблеми та перспективи / Т. В. Вонберг // Інновації в бізнес-освіті [Електронний ресурс] : зб. матеріалів ІІ Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 18 листоп. 2016 р., м. Київ / М-во освіти і науки України, Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана [та ін.] ; редкол.: О. В. Востряков (голова) [та ін.]. – Електрон. текст. дані. – Київ : КНЕУ, 2016. – С. 71–72.

7. Щетініна Л.В., Рудакова С.Г., Данилевич Н.С. Якість професійно-технічної освіти в Україні: правові аспекти. «БИЗНЕС ИНФОРМ», 2015, Харків: ІНЖЕК, No6.,С.33-37.

8. Данилевич Н.С., Перспективи розвитку сучасних навчальних технологій у бізнес-освіті. //Тези Міжнародної науково-практична конференція. Міжнародної науково-практична конференція. «Економіка і менеджмент: сучасні трансформації в епоху глобалізації.». Клайпедський університет, Факультет менеджменту Клайпеда (Литва), 29 січня 2016 р.С.337-339.(0,1).

9. Данилевич Н.С., Використання комп’ютерних тренінгів в системі бізнес-освіти. // IІ Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція. «Інновації в бізнес-освіті». Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, 18 листопада 2016 р.

10. О. Даниленко, Т. Поправко. Проблеми розвитку молодих фахівців і напрями їх подолання в українських організаціях // Економічний простір - No 131. – Дніпро: ПДАБА . - С. 64-75.

11. Підприємницька освіта як ключ до успіху / А. Колот, В. Петюх, А. Василик [та ін.]. – Київ: Вид.-поліграф. дім «ФОРМАТ», 2016. – 468 с. – (Серія дидактичних матеріалів підприємницької освіти закладах професійної освіти України)

12. Nina Chala, Oksana Poplavskaya (2017) Management education for corporate social performance / Agata Stachowicz-Stanusch, Wolfgang Amann -USA. 258 р.

13. Столярук Х. С. Електронна освіта як інструмент розвитку кар’єрної компетентності / Столярук Х. С. // Цифрова економіка : зб. матеріалів ІІ Нац. наук.-метод. конф., 17–18 жовт. 2019 р., м. Київ / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» [та ін.] ; [оргком.: Д. Г. Лук’яненко (голова) та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2019. – С. 416–418.

14. Design For How People Learn (Voices That Matter), by Julie Dirksen , 2011.

15. The Adult Learner, Seventh Edition, by Malcolm S. Knowles Ph.D., Richard A. Swanson Ph.D. and Elwood F. Holton III Ed.D, 2011.

16. Essentials of Online Course Design: A Standards-Based Guide, by Marjorie Vai and Kristen Sosulski, 2011.

17. The Gamification of Learning and Instruction: Game-based Methods and Strategies for Training and Education, by Karl M. Kapp, 2011.

18. Training on Trial: How Workplace Learning Must Reinvent Itself to Remain Relevant, by James and Wendy Kirkpatrick, 2010.

**4.3. Дистанційні курси та інформаційні ресурси:**

1. Дистанційний курс «Розвиток персоналу» - О.В. Кир'янова - HRPM65042U - Moodle КНЕУ. – 2022.

2. Дистанційний курс «Розвиток персоналу» . Г.С. Лопушняк, Х.С. Столярук - HRPM26038U. Moodle КНЕУ. - 2020.