

АНОТАЦІЇ ДИСЦИПЛІН

Трудове законодавство

Навчальна дисципліна «Трудове право» спрямована на формування у здобувачів вищої освіти цілісного та практикоорієнтованого розуміння трудового законодавства України, механізмів його реалізації та застосування у професійній діяльності, з урахуванням сучасних соціально-економічних викликів, умов воєнного стану та процесів євроінтеграції.

У межах дисципліни розглядаються предмет, метод і система трудового права, його джерела, міжнародно-правові стандарти у сфері праці, конституційні гарантії права людини на працю та особливості їх реалізації. Значна увага приділяється правовому регулюванню трудового договору, колективно-договірних відносин, переведення на іншу роботу, зміни істотних умов праці, призупинення та припинення трудових відносин.

Зміст дисципліни охоплює питання робочого часу і часу відпочинку, нормування та оплати праці, трудової дисципліни, матеріальної відповідальності працівників, охорони праці, а також особливості правового регулювання праці жінок і молоді. Окремо розглядається спрощений режим правового регулювання трудових відносин та роль судової практики у застосуванні норм трудового права.

Особливий акцент зроблено на формуванні додаткової спеціальної (фахової) компетентності – здатності орієнтуватися у нормативно-правовому забезпеченні трудової діяльності та кадрової роботи (ДФК 1). У результаті опанування дисципліни здобувачі освіти набувають додаткового результату навчання – демонструють глибокі знання та розуміння нормативно-правового забезпечення трудової діяльності й кадрової роботи (ДРН 1), а також здатність ефективно застосовувати норми трудового законодавства у практиці управління персоналом та організаційного розвитку.

Кадрове адміністрування

Навчальна дисципліна «Кадрове адміністрування» спрямована на набуття здобувачами вищої освіти теоретичних знань і практичних навичок організації кадрової роботи та кадрового діловодства в організації, формування системного бачення кадрового адміністрування як невід’ємної складової процесу управління персоналом і забезпечення правомірності кадрових процедур.

У межах дисципліни студенти опановують нормативно-правову базу кадрового адміністрування, вимоги до розроблення й ведення основної кадрової документації (штатний розпис, правила внутрішнього трудового розпорядку, посадові/робочі інструкції, трудові договори), а також практику оформлення ключових кадрових процесів: прийняття на роботу і переведення, облік персоналу та документообіг, відпустки й відрядження, припинення трудових відносин, звільнення і скорочення. Окрему увагу приділено кадровим процедурам в умовах воєнного стану, військовому обліку, питанням охорони праці, пенсійного забезпечення та соціального страхування, організації конкурсів на посади, нагороджень і відзнак, підвищення кваліфікації та атестації персоналу, врегулюванню трудових спорів, а також звітності й підготовці до перевірок контролюючих органів. Важливим компонентом є використання ІКТ для автоматизації та підвищення якості кадрового адміністрування, захисту й конфіденційності кадрової інформації.

Дисципліна належить до вибіркового блоку та забезпечує формування додаткових фахових компетентностей, зокрема здатності орієнтуватися у нормативно-правовому забезпеченні трудової діяльності та кадрової роботи (ДФК 1), а також здатності організовувати кадрову роботу, вести кадрове діловодство, здійснювати аудит персоналу та елементи кадрового маркетингу (ДФК 2).

У результаті вивчення дисципліни здобувачі освіти демонструють глибокі знання та розуміння нормативно-правового забезпечення трудової діяльності й кадрової роботи (ДРН 1) та здатність організовувати і здійснювати кадрове адміністрування та аудит персоналу (ДРН 2), застосовуючи сучасні інструменти документування й контролю кадрових процесів у діяльності організації.

Аудит персоналу

Навчальна дисципліна «Аудит персоналу та контролінг» спрямована на формування у здобувачів вищої освіти системи теоретичних знань і прикладних умінь щодо оцінювання діяльності суб'єкта господарювання у сфері праці та соціально-трудових відносин, перевірки відповідності застосованих форм і методів організації трудової діяльності вимогам законодавства України, а також підготовки обґрунтованих пропозицій з оптимізації управління персоналом на основі результатів аудиторських процедур.

Дисципліна належить до вибіркового блоку та забезпечує поглиблення професійної підготовки через оволодіння сучасними підходами до аудиту персоналу, соціального та управлінського аудиту, кадрового контролінгу, а також методологією і методичним інструментарієм діагностики кадрових процесів. У межах курсу розглядаються принципи, технологія й етапи проведення аудиту персоналу, інформаційне та нормативно-правове забезпечення перевірок, моделі контролінгу персоналу та методичні основи оцінювання витрат на управління персоналом.

Практикоорієнтований зміст дисципліни охоплює аудит ключових трудових показників підприємства та кадрових процедур, зокрема аудит робочих місць, найму й звільнень, використання робочого часу, охорони праці, систем винагород, інтелектуального капіталу, діяльності служб управління персоналом, а також аналіз і контролінг витрат на персонал та їх планування. Окремий акцент робиться на оцінюванні якості мотивації та психологічної сумісності персоналу, а також на застосуванні підходів соціального аудиту й аудиту персоналу в контексті управління якістю (TQM).

Вивчення дисципліни забезпечує формування додаткових фахових компетентностей: здатності орієнтуватися у нормативно-правовому забезпеченні трудової діяльності та кадрової роботи (ДФК 1) і здатності організовувати кадрову роботу, вести кадрове діловодство, здійснювати аудит персоналу та елементи кадрового маркетингу (ДФК 2).

У результаті опанування дисципліни здобувачі освіти демонструють глибокі знання та розуміння нормативно-правового забезпечення трудової діяльності й кадрової роботи (ДРН 1) та здатність організовувати і здійснювати кадрове адміністрування й аудит персоналу (ДРН 2), застосовуючи інструменти аудиту й контролінгу для підвищення ефективності управлінських рішень у сфері праці та соціально-трудових відносин.

HR-аналітика

Навчальна дисципліна «HR-аналітика» спрямована на формування у здобувачів вищої освіти системи теоретичних знань і практичних умінь щодо бізнес-процесів, дослідницьких підходів та інструментів HR-аналітики, необхідних для обґрунтованого управління людськими ресурсами на основі даних. Курс орієнтований на використання аналітики як інструмента підвищення ефективності HR-рішень, оцінювання результативності HR-політик і програм, а також визначення шляхів отримання оптимальної віддачі від інвестицій у людський капітал (ROI).

Зміст курсу охоплює впровадження HR-аналітики в практику HR-менеджменту, зв'язок аналітики зі стратегією та цілями компанії, використання HR-метрик і показників для підтримки прийняття рішень у ключових кадрових процесах. Розглядаються інструменти описової, діагностичної та прогностичної HR-аналітики (Talent/People analytics, аналіз великих даних, елементи Data Analytics та Machine Learning), а також застосування аналітики у контролінгу персоналу: аналіз продуктивності та якості праці, контроль HR-бюджету, оцінка витрат на персонал і прогнозування ризиків.

Практикоорієнтований блок дисципліни зосереджений на аналітиці укомплектованості персоналом, ефективності найму й адаптації, оцінюванні потенціалу та талантів, аналізі використання робочого часу, систем винагород і мотивації, а також на HR-метриках охорони праці, корпоративної культури, результативності роботи служби персоналу, навчання та розвитку. Окрему увагу приділено візуалізації результатів HR-аналітики та використанню цифрових інструментів підтримки управлінських висновків.

Вивчення дисципліни забезпечує формування додаткової фахової компетентності – здатності здійснювати HR-аналітику та будувати моделі для прогнозування способів отримання оптимальної віддачі від інвестицій (ROI) в людський капітал організації (ДФК 3).

У результаті опанування курсу здобувачі освіти демонструють навички HR-аналітики для вирішення завдань стратегічного розвитку організації та визначення ключових прогностичних тенденцій (ДРН 3), застосовуючи дані, метрики й аналітичні моделі для підвищення якості управління персоналом і результативності організації.

Управління поведінкою персоналу

Навчальна дисципліна «Управління поведінкою персоналу» спрямована на оволодіння здобувачами вищої освіти теоретичними знаннями та практичними навичками управління поведінкою працівників в організації, а також опанування інструментів ефективного управлінського впливу для забезпечення якості виконуваної роботи, підвищення мотивації та зміцнення дисципліни персоналу. Дисципліна належить до вибіркового блоку та створює умови для поглиблення й розширення професійних знань у межах обраної освітньої програми за рахунок формування додаткових фахових компетентностей.

Зміст курсу охоплює концептуальні основи організаційної поведінки, закономірності взаємодії людини та організаційного оточення, рольові моделі поведінки, індивідуальні характеристики особистості й чинники, що впливають на формування поведінкових реакцій у професійному середовищі. Значна увага приділяється управлінню ефективною поведінкою персоналу через атестацію та оцінювання, організацію навчання і професійного розвитку, а також побудову дієвих систем мотивації з використанням матеріальних і нематеріальних стимулів та інструментів соціального впливу.

Окремий блок дисципліни присвячено управлінню трудовою дисципліною як складовою управління персоналом: корпоративній культурі та етичній поведінці, правилам внутрішнього трудового розпорядку, механізмам контролю постановки завдань і виконання обов'язків,

профілактиці порушень дисципліни. Розглядаються прояви деструктивної поведінки (зокрема маніпулятивної), причини її виникнення та методи конструктивного управлінського впливу, а також інструменти управління змінами в організаційній поведінці, подолання опору змінам і формування готовності персоналу до трансформацій.

Практикоорієнтована частина курсу спрямована на управління поведінкою груп і команд: формування ефективних команд, розвиток комунікації, поведінкові аспекти групового прийняття рішень, рольову структуру груп, узгодження цінностей і норм, а також управління конфліктами та стресами в організації, включно з діями менеджера щодо попередження, врегулювання конфліктів і підтримки соціального захисту персоналу.

Вивчення дисципліни забезпечує формування додаткової фахової компетентності – здатності до управління поведінкою персоналу та організаційного лідерства (ДФК 4). У результаті опанування курсу здобувачі освіти вміють управляти поведінкою персоналу та виявляти навички організаційного лідерства (ДРН 4), застосовуючи сучасні підходи до розвитку індивідуальної та групової ефективності, мотивації й дисципліни в організації.

Організаційне лідерство

Навчальна дисципліна «Організаційне лідерство» спрямована на формування у здобувачів вищої освіти системи теоретичних знань і практичних умінь щодо феномену лідерства в організації, а також оволодіння сучасним управлінським інструментарієм для забезпечення якості виконуваної роботи, розвитку організації та ефективної міжособистісної взаємодії у процесі управління. Дисципліна належить до вибіркового блоку та створює умови для поглиблення й розширення професійних знань у межах освітньої програми за рахунок формування додаткових фахових компетентностей.

Зміст курсу охоплює теоретичні засади організаційного лідерства, його сутність, типи та роль у розвитку підприємства, співвідношення лідерства й менеджменту, а також методи дослідження лідерських процесів в організації. Значна увага приділяється аналізу лідерських ознак підприємства, формуванню конкурентних переваг і досягненню лідерських позицій у мінливому середовищі.

Окремий блок дисципліни присвячено сучасним акцентам організаційного лідерства: ролі лідера як архітектора організаційних змін, концепції організації, що самонавчається, трансформаційному та парадоксальному лідерству, управлінню змінами й формуванню образу майбутнього організації. Розглядаються підходи до розвитку лідерства в умовах складності, невизначеності та необхідності поєднання суперечливих управлінських рішень.

Важливе місце в дисципліні посідає взаємозв'язок лідерства та організаційної культури, роль лідера у формуванні цінностей, норм і поведінкових моделей, а також управління взаємовідносинами зі стейкхолдерами. Значна увага приділяється особистісному виміру лідерства: розвитку емоційного інтелекту, персонального та командного лідерства, наставництва, коучінгу й управління діловою кар'єрою.

Вивчення дисципліни забезпечує формування додаткової фахової компетентності — здатності до управління поведінкою персоналу та організаційного лідерства (ДФК 4). У результаті опанування курсу здобувачі освіти вміють управляти поведінкою персоналу та виявляти навички організаційного лідерства (ДРН 4), застосовуючи сучасні управлінські підходи до розвитку індивідуальної й командної ефективності, мотивації та відповідальної поведінки в організації.

Наставництво, коучинг та управління діловою кар'єрою

Навчальна дисципліна «Наставництво, коучинг та управління діловою кар'єрою» спрямована на формування у здобувачів вищої освіти комплексу теоретичних знань, практичних умінь і навичок у сфері коучингу, наставництва та управління діловою кар'єрою — як власною, так і кар'єрою персоналу організації. Курс орієнтований на розвиток сучасного управлінського мислення, активне застосування коучингових і менторських практик у системі управління персоналом та підтримку професійного зростання працівників у динамічному організаційному середовищі.

Зміст дисципліни охоплює сутність і походження коучингу та наставництва, їх місце в корпоративній культурі та системі менеджменту, особливості коучингового процесу як стилю управління, етапи й принципи коучингу, інструменти та моделі коучингової взаємодії. Окремий блок присвячено технологіям наставництва (менторства) в організації, ролі ментора, видам і механізмам реалізації програм наставництва, відбору й розвитку менторів. Значна увага приділяється теоретико-методологічним засадам управління діловою кар'єрою: типам і етапам кар'єри, ціннісним і мотиваційним чинникам кар'єрного розвитку, плануванню професійних і кар'єрних траєкторій персоналу.

Практикоорієнтований характер дисципліни забезпечується використанням коучингових інструментів, імітаційних вправ, аналізу ситуацій, рольових ігор і ділових ігор, що дає змогу формувати навички підтримки навчання персоналу, розвитку потенціалу працівників, управління залученістю та продуктивністю, а також застосування HR-аналітики у процесах розвитку людського капіталу.

Вивчення дисципліни забезпечує формування додаткових фахових компетентностей: здатності здійснювати HR-аналітику та будувати моделі прогнозування віддачі від інвестицій у людський капітал (ДФК 3) і здатності підтримувати процес навчання персоналу, вирішувати професійні завдання через обмін досвідом та будувати індивідуальні кар'єрні траєкторії (ДФК 5).

У результаті опанування курсу здобувачі освіти демонструють навички HR-аналітики для вирішення завдань стратегічного розвитку організації (ДРН 3) та навички наставництва, коучингу й управління діловою кар'єрою (ДРН 5), застосовуючи сучасні управлінські інструменти для розвитку персоналу та підвищення ефективності організації.