

	Київський національний університет культури і мистецтв
ФАКУЛЬТЕТ PR ЖУРНАЛІСТИКИ І КІБЕРБЕЗПЕКИ КНУКІМ	КАФЕДРА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Силабус освітньої компоненти

Назва компоненти: **Персонал-стратегії в інформаційній, бібліотечній та архівній справі**

Рівень вищої освіти: **другий (магістерський) рівень**

Спеціальність : **029 Інформаційна, бібліотечна та архівна справа**

Назва освітньо-професійної програми: **Інформаційна, бібліотечна та архівна справа**

Сторінка курсу в Moodle: <https://elearn.knukim.edu.ua/course/view.php?id=1562>

Сторінка компоненти в електронній бібліотеці:

<http://91.217.179.170:9100/libr/DocSearchForm>

Кількість кредитів ECTS: 4

Форма семестрового контролю: **залік**

Викладач : **Бачинська Надія Анатоліївна**, кандидат педагогічних наук, доцент (лекції, практичні, підсумковий контроль)

Опис освітньої компоненти

«Персонал-стратегія в інформаційній, бібліотечній та архівній справі» є вибірковою освітньою компонентою навчального плану здобувачів другого (магістерського) рівня, яка сприяє підготовці фахівців до вискоєфективної професійної діяльності, формує у магістрантів комплексне уявлення щодо поняття, завдань, сучасних підходів та напрямів ефективного використання здібностей співробітників інформаційної, бібліотечної та архівної галузі, проектування і реалізації стратегій розвитку персоналу.

Мета: сформувати у здобувачів комплексне уявлення щодо поняття, завдань, сучасних підходів та напрямів ефективного використання здібностей співробітників інформаційної, бібліотечної та архівної діяльності, проектування і реалізації стратегій розвитку персоналу.

Основними **завданнями** освітньої компоненти «Персонал-стратегії в інформаційній, бібліотечній та архівній діяльності», є:

- оволодіння знаннями в галузі теорії формування персонал-стратегії в інформаційній, бібліотечній та архівній діяльності;
- вироблення практичних навичок побудови системи персонал-стратегії і напрямків стратегічного розвитку в інформаційній, бібліотечній та архівній діяльності;

- застосування на практиці основних підходів і методів персонал-стратегії в інформаційній, бібліотечній та архівній діяльності

Предметом вивчення освітньої компоненти є персонал організації як об'єкт управління, ресурсне забезпечення менеджменту персоналу, його ефективність, розвиток, планування і формування персоналу, моделювання в персонал-стратегії в інформаційній, бібліотечній та архівній діяльності.

Результати навчання за освітньою компонентою (знання, розуміння, навички):

здобувачі повинні *знати*:

- теоретичні основи персонал-стратегії;
- теоретико-методологічні засади реалізації персонал-стратегії в інформаційній, бібліотечній та архівній галузі;
- оперувати термінологічними відмінностями в поняттях;
- розглядати еволюцію в підходах до базових термінів, як персонал-стратегії, стратегії управління, управління персоналом (людськими ресурсами), людський капітал і стратегічне управління персоналом;
- розуміти і усвідомлювати процеси формування різних підходів до персонал-стратегії;
- розкривати процеси персонал-стратегії в інформаційній, бібліотечній та архівній галузі, досліджувати різні функції стратегічного управління персоналом, зміст основних методів управління персоналом.

Вміти:

- застосовувати в практичній діяльності основні підходи і методи персонал-стратегії в інформаційній, бібліотечній та архівній галузі;
- формулювати персонал-стратегії в інформаційній, бібліотечній та архівній галузі та визначати напрямки їх стратегічного розвитку;
- проектувати структуру і основні елементи системи персонал-стратегій в інформаційній, бібліотечній та архівній галузі;
- реалізовувати персонал-стратегії в інформаційній, бібліотечній та архівній галузі.

Володіти навичками:

- використання відповідної термінології з освітньої компоненти;
- застосування на практиці основних підходів і методів персонал-стратегії в інформаційній, бібліотечній та архівній галузі;
- основними способами і прийомами розробки і реалізації персонал-стратегії в інформаційній, бібліотечній та архівній галузі;
- практичними навичками побудови системи персонал-стратегії і напрямків стратегічного розвитку в інформаційній, бібліотечній та архівній галузі.

Передумови вивчення освітньої компоненти

Освітня компонента «Персонал-стратегії в інформаційній, бібліотечній та архівній справі» базується на знаннях компоненти: «Менеджмент інформаційної, бібліотечної та архівної справи», інтегрується в компоненту

«Стратегічне планування».

Тематичний план освітньої компоненти

Розділ 1. Теоретичні засади персонал-стратегії в інформаційній, бібліотечній та архівній галузі

Тема 1.1. Персонал організації як об'єкт управління

Тема 1.2. Методологія менеджменту персоналу

Тема 1.3. Ресурсне забезпечення менеджменту персоналу

Тема 1.4. Соціально-психологічні аспекти менеджменту персоналу

Тема 1.5. Особливості формування кадрової політики і стратегія управління персоналом організації

Тема 1.6. Планування і формування персоналу

Тема 1.7. Розвиток персоналу

Тема 1.8. Регулювання трудової діяльності

Тема 1.9. Мотивація та стимулювання персоналу

Тема 1.10. Ефективність менеджменту персоналу

Система та критерії оцінювання знань здобувачів вищої освіти

Оцінка рівня знань здобувача з освітньої компоненти передбачає комплексне врахування результатів поточного контролю (сума накопичених балів впродовж вивчення ОК) та семестрового контролю.

Контроль якості знань здобувачів проводиться через визначення форм і методів поточного контролю з освітньої компоненти та критеріїв оцінювання знань здобувачів за кожен вид навчальної роботи (під час вивчення ОК); форм і методів семестрового контролю з освітньої компоненти та критеріїв оцінювання знань здобувачів.

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Критерії оцінювання знань здобувачів вищої освіти
90–100	A	заслуговує здобувач вищої освіти, який виявляє бездоганне знання щодо особливостей формування кадрової політики і стратегії управління персоналом організації, сучасних підходів та напрямів ефективного використання персоналу, здатність до критичного осмислення проблем галузі, повноту аргументації теоретичних положень, при цьому також враховується активність здобувача вищої освіти на заняттях, виконання передбаченого програмою обсягу самостійної роботи.
84–89	B	заслуговує здобувач вищої освіти, який достатньо повно володіє навчальним матеріалом про формування кадрової політики і стратегії управління персоналом організації, сучасних підходів та напрямів ефективного використання персоналу, аргументації теоретичних положень, обґрунтовано його викладає з можливими окремими неточностями; при цьому також враховується його активність на заняттях, виконання передбаченого програмою обсягу самостійної роботи.

74–83	C	заслуговує здобувач вищої освіти, який володіє знаннями про формування кадрової політики і стратегії управління персоналом організації, сучасні підходи та напрями ефективного використання персоналу, але при висвітленні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються неточності та незначні помилки; при цьому також враховується його активність на заняттях, виконання передбаченого програмою обсягу самостійної роботи.
66–73	D	заслуговує здобувач вищої освіти, який відтворює значну частину навчального матеріалу про формування кадрової політики і стратегії управління персоналом організації, висвітлює його основний зміст, допускає суттєві неточності та помилки; при цьому також враховується активність на заняттях, виконання передбаченого програмою обсягу самостійної роботи.
61–65	E	заслуговує здобувач, який фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає окремі питання навчальної дисципліни, несистематично виконував передбачений програмою обсяг самостійної роботи й індивідуальних завдань освітньої компоненти.
21–60	FX	виставляється здобувачеві, який не продемонстрував належного рівня знань навчального матеріалу в межах програми курсу освітньої компоненти, припустився грубих змістовних помилок, які свідчать про відсутність відповідних знань або їх поверховість; не виконав жодного самостійного та індивідуального завдання, передбаченого освітньою компонентою. Здобувач може бути допущений до повторного складання заліку.
0–20	F	виставляється здобувачеві, який не орієнтується в теоретичних питаннях навчального матеріалу в межах програми курсу; не виконав жодного самостійного завдання, передбаченого освітньою компонентою; не відвідав жодного заняття, а тому обов'язково зобов'язаний повторно прослухати та вивчити поданий матеріал.

Розподіл балів, які отримують здобувачі, за видами поточного контролю подаються у таблиці

Система розподілу балів у межах різних видів поточного контролю

Види контролю	Максимальне значення балів
Активність на аудиторних заняттях	5
Виконання практичних робіт	8
Виконання завдань самостійної роботи	7
Написання контрольних робіт	5
Сума накопичених балів Рз	25

Кількість балів за складання заліку

Тестування	1,5×50=75 балів
Максимальна оцінка за залік Пс	75 балів

Семестрова оцінка з освітньої компоненти розраховується за формулою:

$ПО = Рз + Пс$,

де ПО – семестрова оцінка з ОК (max=100);

Рз – сума накопичених балів за результатами вивчення ОК (max=25);

Пс – кількість балів за складання заліку (max=75).

Семестрова оцінка з освітньої компоненти вноситься до відомості обліку успішності та індивідуального навчального плану здобувача освіти.

Технічне і програмне забезпечення

Ноутбук, персональний комп'ютер, мобільний пристрій (телефон, планшет) з підключенням до Інтернет для: комунікації та опитувань; виконання завдань самостійної роботи; проходження тестування (поточний, підсумковий контроль).

Програмне забезпечення для роботи з освітнім контентом дисципліни та виконання передбачених видів освітньої діяльності: платформа Moodle.

Політика вивчення освітньої компоненти

Освітня компонента передбачає роботу в колективі.

Середовище в аудиторії є дружнім, творчим, відкритим до конструктивної критики.

За об'єктивних причин навчання може відбуватись в дистанційному (онлайн) режимі.

Усі завдання, передбачені програмою, мають бути виконані у встановлений термін. Завдання, які не виконані у встановлений термін, оцінюються викладачем нижчими балами.

Під час роботи над завданнями не дозволяється порушувати академічну доброчесність: при використанні Інтернет ресурсів та інших джерел інформації здобувач повинен вказати джерело, використане під час виконання завдання.

У разі виявлення факту плагіату здобувач отримує за завдання 0 балів і повинен повторно виконати завдання.

Списування під час контрольних робіт та екзаменів заборонені (в т.ч. із використанням мобільних пристроїв). Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише під час онлайн тестування.

Рекомендовані джерела інформації

Публікації науково-педагогічного працівника за темою освітньої компоненти

1. Бачинська Н. А., Матвієнко О. В., Цивін М. Н. Менеджер веб-контенту: вступ до фаху : навчальний посібник (для студентів спеціальності «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа»). Київ: Видав. центр КНУКіМ, 2021. 59с.
2. Бачинська Н. А., Матвієнко О. В., Цивін М. Н. HR-менеджер: вступ до фаху : навчальний посібник (для студентів спеціальності «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа»). Київ: Видав. центр КНУКіМ. 2021.56с.
3. Бачинська Н. А. Матвієнко О. В., Цивін М. Н. Документознавець, менеджер органів державної влади та управління: вступ до фаху : навч. посібник (для

студентів спеціальності 029 «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа».
Київ : Видавництво Ліра-К. 2021. 74 с.

Основна література

4. Денисенко, М. П., Будякова, О. Ю., & Волощук, Ю. В. (2019). Зарубіжний досвід управління персоналом. Вчені записки Університету «КРОК», (2 (54), 137–144.
5. Дяків О. П., Коцур А. С., Островерхов В. М. Менеджмент персоналу: навч.-методич. посіб. Тернопіль. 2022. 280 с.
6. Гринчук Ю.С., Коваль Н. В., Вихор М. В. Менеджмент персоналу: навч. посібник (практикум). Біла Церква: Білоцерківдрук, 2020. 171 с.
7. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с.

Допоміжна література

8. Жосан, Г., & Кириченко, Н. Менеджмент персоналу в умовах постпандемії та воєнного стану в Україні. Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка, 2022. (12), 46-51. <https://doi.org/10.32851/2708-0366/2022.12.6>
9. Кушнерик, О. В. "HR-менеджмент: інноваційний підхід до управління персоналом". Підприємництво та інновації, № 12 (3 липня 2020): 125–29. <http://dx.doi.org/10.37320/2415-3583/12.21>.
10. Манухіна, М. Ю., та І. В. Тацій. "Управління персоналом промислового підприємства на засадах компетентнісно-орієнтованого підходу". Вісник східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, № 6(262) (23 грудня 2020): 71–75. <http://dx.doi.org/10.33216/1998-7927-2020-262-6-71-75>.
11. Семендяк, В. Менеджмент персоналу підприємства та його формування. Економіка та суспільство, 2022. (41). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-53>
12. Червінська, Л. П., Т. М. Червінська та М. П. Буковинська. "Тенденції розвитку інноваційних технологій менеджменту персоналу". Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Економічні науки, № 4 (63) (29 грудня 2021): 91–99. <http://dx.doi.org/10.32689/2523-4536/63-15>.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

13. Бібліотека проекту «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні». URL: <http://www.ucs-hrm.org.ua/elektronna-biblioteka/> (дата звернення 25.08.2023 р.)
14. Вітчизняний інтернет-портал для управлінців, розділ «Персонал» наповнюється статтями та матеріалами для практичного застосування у HR-менеджменті. URL: <http://www.management.com.ua/hrm/> (дата звернення 25.08.2023 р.)
15. Сучасна публічна бібліотека від А до Я. URL: <https://elib.nlu.org.ua/mobile/#/view/11267> (дата звернення 25.08.2023 р.)

16. Портал «Планета HR», розділи – «Як знайти роботу», «Як побудувати кар'єру», «Як написати резюме» тощо, пошук по сайту. URL: <http://planetahr.ru> (дата звернення 25.08.2023 р.)
17. Проект «HR-кав'ярня» Львівського клубу менеджерів з персоналу. URL: <http://hr-kavjarnia.com.ua/> (дата звернення 25.08.2023 р.)
18. Проект «HR in UA» – авторський сайт українського HR-менеджера Інни Жигадло URL: <http://zhinna.wordpress.com/> (дата звернення 25.08.2023 р.).)
19. Спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом – новини, статті, журнал «Менеджер по персоналу». URL: <http://www.hrliga.com/index.php> (дата звернення 25.08.2023 р.)
20. Сайт проекту, метою якого є підтримка розвитку прозорого та підзвітного врядування в Україні шляхом проведення на центральному рівні цілеспрямованих реформ системи управління людськими ресурсами відповідно до європейських стандартів (стандартів SIGMA/OECD). URL: <http://www.ucs-hrm.org.ua> (дата звернення 25.08.2023 р.)

Силабус затверджено
на засіданні кафедри інформаційних технологій
від 28 серпня 2023, протокол № 1.