

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Львівський національний університет імені Івана Франка
Економічний факультет
Кафедра соціального забезпечення та управління персоналом

Затверджено

на засіданні кафедри
соціального забезпечення та управління персоналом
економічного факультету
Львівського національного університету
імені Івана Франка

(протокол № 1 від 31 серпня 2022 року)

в.о. завідувача кафедри _____  Наталія ШЕГИНСЬКА

Силабус з навчальної дисципліни
« Менеджмент талантів у сфері соціального забезпечення»
що викладається в межах ОПП Соціальне забезпечення
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
для здобувачів спеціальності 232 «Соціальне забезпечення»

Силабус з навчальної дисципліни «Менеджмент талантів у сфері соціального забезпечення»

Назва курсу	Менеджмент талантів у сфері соціального забезпечення
Адреса викладання курсу	м. Львів, проспект Свободи, 18, проспект В.Чорновола, 61
Факультет та кафедра, за якою закріплена дисципліна	Економічний факультет, кафедра соціального забезпечення та управління персоналом
Галузь знань, шифр та назва спеціальності	23 – Соціальна робота; 232 – Соціальне забезпечення
Викладачі курсу	Шегинська Наталія Зенонівна, кандидат економічних наук, доцент, в.о.завідувача кафедри соціального забезпечення та управління персоналом.
Контактна інформація викладачів	nataliia.shehynska@lnu.edu.ua Кафедра соціального забезпечення та управління персоналом, каб.330, проспект В.Чорновола, 61
Консультації з питань навчання по дисципліні відбуваються	Консультації в день проведення лекцій/практичних занять (за попередньою домовленістю). Також можливі он-лайн консультації через Zoom та телеграм. Для погодження часу он-лайн консультацій слід писати на електронну пошту викладача.
Сторінка дисципліни	https://econom.lnu.edu.ua/course/menedzhment-talantiv-u-sferi-sotsialnoho-zabezpechennia
Інформація про дисципліну	Дисципліна «Менеджмент талантів у сфері соціального забезпечення» є вибірковою дисципліною зі спеціальності 232 – Соціальне забезпечення, для освітньої програми «Соціальне забезпечення», яка може викладатися в 4 семестрі в обсязі 4 кредитів. (за Європейською Кредитно-Трансфертною Системою ECTS)
Коротка анотація дисципліни	Навчальна дисципліна «Менеджмент талантів у сфері соціального забезпечення» посідає важливе місце в системі підготовки фахівців – спеціальності «Соціальне забезпечення». В результаті вивчення дисципліни здобувач вищої освіти повинен знати що таке талант працівника і як його розвивати, які існують методи пошуку, найму, адаптації працівників, як за допомогою оцінки працівників мотивувати, які системи оцінювання ефективні.
Мета та цілі дисципліни	Метою вивчення дисципліни є формування у майбутніх фахівців сфери соціального забезпечення навиків роботи з різними категоріями персоналу, формування системи розвитку талантів в організації і їх ефективного використання.
Література для вивчення дисципліни	<p style="text-align: center;">Навчальна література:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Деніел Койл. Культурний код. Секрети успішної взаємодії в команді. : Наш формат, - 2023 р. 2. Маркус Бекінгем, Ешлі Гудолл. Плече до плеча. Як порозумітися на роботі.: Наш формат, - 2022 р. 3. Оксана Шахова. Сила HR. Як досягати цілей бізнесу.: VIVAT, - 2022 р. 4. Тесса Вест. Придурки на роботі. Токсичні колеги і що з ними робити.: Клуб сімейного дозвілля, - 2022 р. 5. Ерін Меер. Культурна карта. Бар'єри міжкультурного спілкування в бізнесі.: Наш формат, - 2021 р. 6. Віталій Нечипоренко. Дао бізнесу. Довідник з практики бізнесу.: Кінцевий бенефіціар, - 2021 р. 7. Максим Батирев. Складні підлеглі. Практика керівників.: Фабула, - 2021 р. 8. Гері Хемел, Мікеле занині. Людинократія. Створення компаній, у яких людина - понад усе.: Лабораторія, - 2021 р. 9. Девід Марке. Розверніть корабель. Уроки менеджменту від капітана підводного корабля.: Наш формат, - 2021 р. 10. Тім Саккет. Сильні інструменти рекрутингу. Як знайти та залучити талановитих

	<p>співробітників.: Видавництво Alrina,- 2021 р. 11. Майкл Вілкінсон. Секрети фасилітації. SMART - посібник із результативної роботи в групі.: Фабула,- 2021 р. 12. Джулі Чжо. Становлення менеджера. Що робити, коли всі чекають від Вас вказівок.: Форс, - 2020 р. 13. Річард Темплар. Правила кар'єри. Чіткий алгоритм персонального успіху.: КМ - Букс, - 2020 р. 14. Рой Ліллей. Як взаємодіяти з проблемними людьми.: Фабула, - 2020 р. 15. Марк Макгіннес. Мотивація творчих людей. 4 елементи, що складають успіх.: Манн, Іванов і Фербер, - 202 р.</p> <p>Інформаційні ресурси: 1. Case Study. Expanding the Value of Coaching: From the Leader to the Team to the Company [Електронний ресурс].-Режим доступу: https://www.management.com.ua/cases/case050.html 2. Швидко просувайте зміни в компанії за допомогою сесій критичного аналізу [Електронний ресурс].- Рнжим доступу: https://www.management.com.ua/cm/cm217.html</p>
Обсяг курсу	64 години аудиторних занять, з них лекції – 32 год., 32 год. – практ. та семінарських занять та 56 год. самостійної роботи.
Очікувані результати навчання	<p>Після завершення курсу здобувачі набудуть таких компетентностей та програмних результатів навчання:</p> <p>ЗК 3. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. ЗК 7. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями. ЗК 10. Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми. ЗК 11. Здатність приймати обґрунтовані рішення. ЗК 12. Здатність працювати в команді ЗК 13. Здатність до міжособистої взаємодії СК 14. Здатність до генерування нових ідей та креативності у професійній сфері. ПРН 9 Виявляти готовність до взаємодії з колегами по роботі, приймати управлінські рішення в організації роботи виконавців. ПРН 20 Демонструвати вміння креативно вирішувати проблеми та приймати інноваційні рішення, мислити та застосовувати творчі здібності до формування принципово нових ідей.</p>
Ключові слова	Рекрутинг, таланти, онбординг, розвиток талантів, навчання персоналу, оцінка персоналу, мотивація персоналу, стратегія управління талантами, мотиваційне інтерв'ю.
Формат курсу	Очний
Теми	Див. схему курсу
Підсумковий контроль, форма	Залік у кінці семестру
Пререквізити	Для вивчення курсу студенти потребують базових знань з дисципліни Тайм-менеджмент та міжособистісні комунікації у бізнесі, Менеджмент.
Навчальні методи та техніки, які будуть використовуватися під час викладання курсу	Презентації, лекції-дискусії, ділова гра на тему: “Пошук талантів”, робота в малих групах, ессе, методи командної взаємодії, кейс-метод, метод мозкового штурму.
Необхідне обладнання	Мультимедійні засоби, комп'ютери
Критерії оцінювання (окремо для кожного виду навчальної діяльності)	<p>Оцінювання проводиться за 100-бальною шкалою. Бали нараховуються за наступним співвідношенням:</p> <ul style="list-style-type: none"> - активність на практичному/семінарському занятті : 50% остаточної оцінки – 50 балів; - усний виступ з промовою, участь у дебатах : 25% остаточної оцінки – 25 балів; - проходження онлайн курсу з даної тематики: 25% остаточної оцінки – 25 балів;

	<p>Максимальна кількість – 100 балів.</p> <p>Письмові роботи: Очікується, що студенти виконають декілька видів письмових робіт (есе, тестові завдання, розв'язок ситуаційних завдань, вирішення кейсу).</p> <p>Академічна доброчесність: Очікується, що роботи студентів будуть їх оригінальними дослідженнями чи міркуваннями. Відсутність посилань на використані джерела, фабрикування джерел, списування, втручання в роботу інших студентів становлять, але не обмежують, приклади можливої академічної недоброчесності. Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі студента є підставою для її незарахування викладачем, незалежно від масштабів плагіату чи обману.</p> <p>Відвідання занять та активність у аудиторії є важливою складовою навчання. Очікується, що всі студенти відвідають усі лекції і практичні заняття курсу. Студенти мають інформувати викладача про неможливість відвідати заняття. У будь-якому випадку студенти зобов'язані дотримуватися усіх строків визначених для виконання усіх видів письмових робіт, передбачених курсом.</p> <p>Література. Уся література, яку студенти не зможуть знайти самостійно, буде надана викладачем виключно в освітніх цілях без права її передачі третім особам. Студенти заохочуються до використання також й іншої літератури та джерел, яких немає серед рекомендованих.</p> <p>Політика виставлення балів. Враховуються бали набрані на поточному тестуванні, самостійній роботі, бали підсумкового тестування. При цьому обов'язково враховуються присутність на заняттях та активність студента під час практичного заняття; недопустимість пропусків та запізнь на заняття; користування мобільним телефоном, планшетом чи іншими мобільними пристроями під час заняття в цілях не пов'язаних з навчанням; списування та плагіат; несвоєчасне виконання поставленого завдання і т. ін.</p> <p>Жодні форми порушення академічної доброчесності не толеруються.</p>
<p>Питання на залік</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Кадрова стратегія і її роль в управлінні талантами. 2. Сучасні підходи до рекрутингу персоналу у сфері соціального забезпечення. 3. Відбір персоналу: сучасні стратегії та практики. 4. Адаптація персоналу у сучасних умовах. 5. Управління результативністю персоналу. 6. Система рейтингування працівників: за і проти. 7. Метод оцінки персоналу 360 градусів. 8. Помилки в оцінюванні персоналу. 9. Роль менеджера у процесі формування команди і розвитку персоналу. 10. Розвиток талантів: стратегії та методи. 11. Мислення, цінності, експерименти як основа розвитку талантів у сфері соціального забезпечення. 12. Модель ACS: як розвивати себе та таланти в компанії. 13. Рівні менеджменту талантів. 14. Ефективне управління талантами: складові та їх характеристика. 15. Як створити безперебійну систему “постачання” талантів у компанії.
<p>Опитування</p>	<p>Анкету-оцінку з метою оцінювання якості курсу буде надано по завершенню курсу.</p>

Схема курсу

Тижні	Тема, план, короткі тези	Форма діяльності (заняття) (лекція, практична, лабораторна самостійна робота,)	Література, ресурси в інтернеті	Завдання, год.	Термін виконання
1-2	Тема 1. Кадрова стратегія та її роль в управлінні талантами. Поняття і значення кадрової стратегії в організації сфери соціального забезпечення. Складові компоненти кадрової стратегії. Підходи та методи формування стратегії. Що таке талант в організації і підходи до трактування.	-лекція – 4 год, -практичні - 4 год -самост.- 4 год.	Перелік джерел, із зазначених в розділі «Література для вивчення дисципліни» силабусу: 1,2,4,7, 13, 15.	Доповіді, презентації	Один тиждень
3	Тема 2. Сучасні підходи до рекрутингу персоналу у сфері соціального забезпечення. Особливості рекрутингу персоналу в сучасних умовах. Стратегії рекрутингу. Методи та шляхи пошуку персоналу в умовах кадрового голоду. Джерела рекрутингу та інноваційні підходи до рекрутингу персоналу у соціальній сфері.	-лекція – 2 год, - практичні – 2 год, -самост.- 4 год	Перелік джерел, із зазначених в розділі «Література для вивчення дисципліни» силабусу: 2, 3,4,5,6,7,8, 11, 12, 14.	Тестовий контроль, есе	Два тижні
4	Тема 3. Відбір персоналу: Сучасні стратегії та практики. Процес відбору персоналу. Технології та практики відбору персоналу. Ключові помилки процесу відбору персоналу. Інноваційні підходи до відбору персоналу.	-лекція – 2 год, -практичні -2 год -самост.- 4 год	Перелік джерел, із зазначених в розділі «Література для вивчення дисципліни» силабусу: 2, 3,4,5,6,7,8, 10, 9, 13, 14.	Доповіді, презентації	Один тиждень
6	Тема 4. Адаптація персоналу в сучасних умовах. Процес адаптації персоналу. Складові та елементи процесу. Програми адаптації та їхня ефективність. Сучасні підходи до адаптації персоналу. Програми наставництва як елемент адаптації персоналу та їхня ефективність.	-лекція – 2 год, - практичні -2 год, -самост.- 4 год.	Перелік джерел, із зазначених в розділі «Література для вивчення дисципліни» силабусу: 2, 3,4,5,6,7,8, 9, 10, 15.	Тестовий контроль, есе	Два тижні
6	Тема 5. Управління результативністю персоналу. Результативність персоналу та її оцінка. Методи оцінки результативності персоналу. Оцінка персоналу та її роль в управлінні результативністю. Форми та методи оцінки персоналу.	-лекція – 2 год, - практичні – 2 год, -самост.- 4 год.	Перелік джерел, із зазначених в розділі «Література для вивчення дисципліни» силабусу: 1, 2, 3,4,5,8, 9, 11, 12,15.	Доповіді, презентації	Один тиждень
7	Тема 6. Система рейтингування працівників: за і проти. Рейтинг працівників та його види. Методи створення рейтингів та їх види. Ефективні методи рейтингування. Рейтинг як фактор мотивації персоналу. Система рейтингування персоналу за різними критеріями.	лекція – 2 год, - практичні – 2 год, -самост.- 4 год.	Перелік джерел, із зазначених в розділі «Література для вивчення дисципліни» силабусу: 1, 2, 3,4,5,6,7,8, 14, 15	Доповіді, презентації	Один тиждень
8	Тема 7. Метод оцінки персоналу 360 градусів. Загальна характеристика та визначення методу	лекція – 2 год, -практична -2 год. -самост.- 4 год.	Перелік джерел, із зазначених в розділі «Література для	Тестовий контроль, есе	Два тижні

	оцінки персоналу 360 градусів. Форми використання цього методу. Переваги і недоліки використання даного методу оцінювання. Застосування методу 360 градусів в організаціях сфери соціального забезпечення.		вивчення дисципліни» силабусу: 1, 2, 3,4,7,8, 12,13,14,15.		
9	Тема 8. Помилки в оцінюванні персоналу. Критерії оцінювання та підходи. Оцінювання персоналу як елемент мотивації персоналу. Типові помилки в оцінюванні персоналу.	лекція – 2 год, - практичні – 2 год, - самот.- 4 год.	Перелік джерел , із зазначених в розділі «Література для вивчення дисципліни» силабусу: 1, 2, 3,4,5,6,7,8,9, 10,11,13.	Доповіді, презентації	Один тиждень
10	Тема 9. Роль менеджера у процесі формування команди і розвитку персоналу. Ролі лідера у команді. Лідерство як вимога сучасності і відповідь на сучасні виклики. Особистий приклад лідера як елемент мотивації. Розвиток персоналу як елемент кадрової стратегії компанії. Розвиток менеджера і розвитку персоналу. Моделі розвитку персоналу.	лекція – 2 год, - практичні – 2 год, - самот.- 4 год.	Перелік джерел , із зазначених в розділі «Література для вивчення дисципліни» силабусу: 3,4,5,6,7,8,9, 10,11,13	Доповіді, презентації	Один тиждень
11	Тема 10. Розвиток талантів: стратегії та методи. Ключові стратегії розвитку талантів. Сучасні підходи до розвитку талантів. Елементи стратегії розвитку персоналу в організаціях сфери соціального забезпечення. Методи розвитку талантів. Концепції розвитку талантів.	лекція – 2 год, - практичні – 2 год, - самот.- 4 год.	Перелік джерел , із зазначених в розділі «Література для вивчення дисципліни» силабусу: 1, 2, 3,4,5,6,7,8,9, 10,13	Доповіді, презентації	Один тиждень
12	Тема 11. Мислення, цінності, експерименти як основа розвитку талантів у сфері соціального забезпечення. Що таке мислення? Форми та методи розвитку мислення. Особисті цінності та цінності компанії: точки дотику та відмінності. Навчання як основа розвитку персоналу. Експериментальні технології як елемент розвитку персоналу.	лекція – 2 год, - практичні – 2 год, - самот.- 4 год.	Перелік джерел , із зазначених в розділі «Література для вивчення дисципліни» силабусу: 1, 2, 3,4,5,6,7,8,9, 10,12	Ессе	Один тиждень
13	Тема 12. Модель ACS: як розвивати себе та таланти в компанії. Компоненти моделі. Можливості використання моделі. Переваги та недоліки її застосування.	лекція – 2 год, - практичні – 2 год, - самот.- 4 год.	Перелік джерел , із зазначених в розділі «Література для вивчення дисципліни» силабусу: 3,4,5,7,8, 10,11,13	Тестовий контроль	Один тиждень
14	Тема 13. Рівні менеджменту талантів. Загальна характеристика рівнів менеджменту талантів. Оцінка та можливості розвитку на кожному етапі. Модель мотиваційних рівнів менеджменту талантів.	лекція – 2 год, - практичні – 2 год, - самот.- 9 год.	Перелік джерел , із зазначених в розділі «Література для вивчення дисципліни» силабусу: 1, 2, 3,4,7,8,9, 10,11,13,15	Презентаці ї	Один тиждень
15	Тема 14. Ефективне управління талантами: складові та їх характеристика.	лекція – 2 год, - практичні – 2 год,	Перелік джерел , із зазначених в	Кейс	Два тижні

	Що таке ефективне управління талантами? Елементи процесу ефективного управління талантами. Моделі ефективного управління талантами. Роль навчання персоналу у цьому процесі. Моделі навчання задля ефективного управління талантами.	- самост.- 2 год.	розділі «Література для вивчення дисципліни» силабусу: 1, 2, 3,4,5,6,7,8,9, 10,11,14,15		
16	Тема 15. Як створити безперебійну систему “постачання” талантів у компанії. Система формування резерву талантів в організації. Досвід компаній у цьому процесі. Принципи “вирощування” талантів. Модель лідерства. Мотиваційна модель.	лекція – 2 год, - практичні – 2 год, - самост.- 2 год.	Перелік джерел , із зазначених в розділі «Література для вивчення дисципліни» силабусу: 3,4,5,6,7,8,9, 10,11	Тестовий контроль	Один тиждень
	Разом:	Лекції :32 год. Практичні/Семінарські -32 год. Самостійна робота : 56 год.			

**Доцент кафедри соціального забезпечення
та управління персоналом**

Наталія ШЕГИНСЬКА