

Білоцерківський національний аграрний університет
Економічний факультет
Кафедра менеджменту

	<p style="text-align: center;">СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ»</p> <p style="text-align: center;">Галузь знань - 07 «Управління та адміністрування» Спеціальність - 073 «Менеджмент» Освітня програма - «Менеджмент»</p>
Рівень вищої освіти	перший (бакалаврський)
Компонент освітньої програми	обов'язковий
Кількість кредитів ECTS / загальна кількість годин	5 кредитів /150 годин
Семестр	7
Форма контролю	іспит
Мова викладання	українська
Профайл викладача 	<p>Коваль Надія Володимирівна Посада: доцент кафедри менеджменту Вчене звання: доцент Науковий ступінь: кандидат економічних наук Робоче місце: навчальний корпус №4 (пл. Соборна, 8/1), 69 ауд. (кафедра менеджменту). E-mail: nadiia.koval@btsau.edu.ua Зв'язок з викладачем: відповідно до графіка консультацій</p>
Опис дисципліни	<p>Досвід управління виробництвом свідчить, що головним чинником ефективного функціонування підприємств, їх тривалого існування на ринку та успішного розвитку є високоякісний менеджмент, зокрема менеджмент персоналу. Нині управління персоналом є однією з найважливіших сфер життя організації, яка здатна багатократно підвищити її ефективність та конкурентоспроможність, сприяти реалізації її стратегії розвитку. Об'єктом вивчення дисципліни є загальні закономірності та особливості формування, функціонування та розвитку персоналу для забезпечення ефективної діяльності підприємства (організації) та задоволення потреб працівників. Велика увага приділятиметься сучасним методам адаптації працівників, мотивації трудової діяльності, ділового оцінювання персоналу, управління кар'єрою працівників. Вивчатимуться принципи організації кадрової служби на підприємстві, її функції та місце в системі управління.</p>

Передумови для вивчення дисципліни	Обов'язкова навчальна дисципліна «Менеджмент персоналу» базується на знаннях таких дисциплін як «Соціологія», «Економічна теорія», «Менеджмент», «Лідерство та командотворення», «Комунікативний менеджмент».
Мета вивчення дисципліни	Метою вивчення дисципліни «Менеджмент персоналу» є формування комплексу теоретичних знань і практичних навичок щодо формування та реалізації кадрової політики в сучасних організаціях, раціонального відбору працівників на посади та формування ефективного трудового колективу, оцінювання та розвитку працівників, а також цілеспрямованого використання їх потенціалу.
Формат дисципліни	Для денної форми навчання дисципліна викладається в очному форматі із застосуванням мультимедійних засобів. За необхідності (індивідуальні графіки, дистанційне навчання) можуть використовуватись платформи Moodle, ZOOM. Формат викладання дисципліни є змішаним: поєднання традиційних форм навчання з елементами дистанційного навчання.
Очікувані результати навчання	<p>РН 04.1. Вміння визначати причини плинності кадрів, розробляти та впроваджувати заходи щодо стабілізації колективу.</p> <p>РН 04.2. Вміння розробляти пропозиції щодо проведення економічно обґрунтованої політики вивільнення персоналу.</p> <p>РН 06.1. Вміння аналізувати кадрову політику організації та проводити об'єктивний аналіз кадрової роботи на основі кадрового моніторингу.</p> <p>РН 06.2. Володіння навичками розрахунку показників руху кадрів в організації та показників, що характеризують ефективність використання трудових ресурсів.</p> <p>РН 07.1. Вміння будувати раціональну структуру кадрової служби підприємства.</p> <p>РН 09.1. Вміння формувати згуртований трудовий колектив організації та управляти ним.</p> <p>РН 10.1. Знання сучасних тенденцій мотивації персоналу та володіння інструментарієм стимулювання працівників.</p> <p>РН 10.2. Вміння управляти діловою кар'єрою та службово-посадовим рухом управлінців з метою їх стимулювання та розвитку.</p> <p>РН 14.1. Володіння методами ефективного комплектування штату та адаптації працівників на підприємстві.</p> <p>РН 14.2. Розуміння сутності позитивного соціально-психологічного клімату в колективі та вміння розробляти заходи щодо його покращання.</p> <p>РН 15.1. Вміння розробляти пропозиції до плану соціального розвитку трудового колективу підприємства.</p> <p>РН 15.2. Вміння адаптувати методи управління персоналом до особливостей багатонаціональних компаній.</p> <p>РН 16.1. Знання традиційних та сучасних форм та методів навчання та підвищення кваліфікації працівників та вміння застосовувати їх залежно від потреб організації.</p> <p>РН 16.2. Розуміння необхідності створення умов для безперервного навчання підлеглих, сприяння розвитку творчого потенціалу працівників.</p>

	РН 16.3. Володіння методами раціонального оцінювання працівників та вміння застосовувати їх в конкретній ситуації.																
Структура курсу	<p><i>Змістовий модуль 1. Основи управління персоналом підприємства. Організаційне забезпечення управління персоналом</i></p> <p>Тема 1.1. Управління персоналом у системі менеджменту організацій Тема 1.2. Управління персоналом як соціальна система Тема 1.3. Формування колективу організації Тема 1.4. Згуртованість та соціальний розвиток колективу Тема 1.5. Кадрова політика організації Тема 1.6. Служби персоналу: організація та функції</p> <p><i>Змістовий модуль 2. Процес управління персоналом підприємства. Соціальне партнерство та ефективність управління персоналом</i></p> <p>Тема 2.1. Кадрове планування в організаціях Тема 2.2. Організація набору та відбору кадрів Тема 2.3. Мотивація персоналу Тема 2.4. Оцінювання та атестація персоналу Тема 2.5. Управління процесом розвитку та рухом персоналу Тема 2.6. Управління процесом вивільнення персоналу Тема 2.7. Соціальне партнерство в організації Тема 2.8. Ефективність управління персоналом</p>																
Методи навчання	Під час лекційного курсу застосовуються презентації у програмі Microsoft Office PowerPoint, дискусійне обговорення проблемних питань. Практичні заняття проводяться у вигляді семінарів-практикумів з виконанням ситуаційних та розрахункових завдань – індивідуальних та в мінігрупах; ділових ігор, дискусій, психологічних тестів, соціометричного дослідження, побудови кар'єрограми. При виконанні самостійної роботи та ІНДЗ використовується дослідницький метод та його прийоми: доказу, аргументації, систематизації, узагальнення, визначення причин недовіків, аналіз підсумків роботи, коригування дій для досягнення мети. Для аналізу використовуються нормативно-правові акти, реальна звітність установ та організацій, зразки документів.																
Види контролю та критерії оцінювання	<p>Поточний контроль: активність в дискусії на лекційних заняттях, усне опитування, перевірка виконання практичних завдань (ситуаційних, розрахункових, командних проєктів, есе, доповідей, презентацій), завдань для самостійної роботи, індивідуального навчально-дослідного завдання. Під час модульного контролю засобом оцінювання є письмова контрольна робота. Підсумковий контроль здійснюється у формі комп'ютерного тестування.</p> <p>Розподіл балів, що присвоюються здобувачам вищої освіти за підсумкового контролю «іспит»</p> <table><tr><td>Види робіт</td><td>Лекції</td><td>Практичні заняття</td><td>Самостійна робота</td><td>Модульний контроль</td><td>ІНДЗ</td><td>Іспит</td><td>Загальний бал</td></tr><tr><td>Максимально можлива кількість балів</td><td>10</td><td>20</td><td>10</td><td>20</td><td>10</td><td>30</td><td>100</td></tr></table>	Види робіт	Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота	Модульний контроль	ІНДЗ	Іспит	Загальний бал	Максимально можлива кількість балів	10	20	10	20	10	30	100
Види робіт	Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота	Модульний контроль	ІНДЗ	Іспит	Загальний бал										
Максимально можлива кількість балів	10	20	10	20	10	30	100										

	<table><tr><th colspan="4">Шкала оцінювання успішності здобувачів вищої освіти</th></tr><tr><th rowspan="2">За 100-бальною шкалою</th><th rowspan="2">За шкалою ECTS</th><th colspan="2">За національною шкалою</th></tr><tr><th>іспит</th><th>залік</th></tr><tr><td>90–100</td><td>A</td><td>Відмінно</td><td rowspan="5">Зараховано</td></tr><tr><td>82–89</td><td>B</td><td>Добре</td></tr><tr><td>75–81</td><td>C</td><td rowspan="2">Задовільно</td></tr><tr><td>64–74</td><td>D</td></tr><tr><td>60–63</td><td>E</td></tr><tr><td>35–59</td><td>FX</td><td colspan="2">Незадовільно (не зараховано) з можливістю повторного складання</td></tr><tr><td>1–34</td><td>F</td><td colspan="2">Незадовільно (не зараховано) з обов'язковим повторним вивченням</td></tr></table>	Шкала оцінювання успішності здобувачів вищої освіти				За 100-бальною шкалою	За шкалою ECTS	За національною шкалою		іспит	залік	90–100	A	Відмінно	Зараховано	82–89	B	Добре	75–81	C	Задовільно	64–74	D	60–63	E	35–59	FX	Незадовільно (не зараховано) з можливістю повторного складання		1–34	F	Незадовільно (не зараховано) з обов'язковим повторним вивченням	
Шкала оцінювання успішності здобувачів вищої освіти																																	
За 100-бальною шкалою	За шкалою ECTS	За національною шкалою																															
		іспит	залік																														
90–100	A	Відмінно	Зараховано																														
82–89	B	Добре																															
75–81	C	Задовільно																															
64–74	D																																
60–63	E																																
35–59	FX	Незадовільно (не зараховано) з можливістю повторного складання																															
1–34	F	Незадовільно (не зараховано) з обов'язковим повторним вивченням																															
Політика	<p>Політика щодо академічної доброчесності: очікується, що письмові роботи студентів будуть їх оригінальними дослідженнями чи міркуваннями. Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі студента (списування, відсутність посилань на використані джерела, фабрикація, фальсифікація, обман) є підставою для її незарахування викладачем. Положення про академічну доброчесність у Білоцерківському національному аграрному університеті розміщене на сайті університету https://cutt.ly/aR13OnU</p> <p>Політика щодо відвідування занять: очікується, що студенти відвідають усі лекції і практичні заняття курсу. Студенти мають інформувати викладача про неможливість відвідати заняття. За об'єктивних причин навчання може відбуватись в он-лайн режимі.</p> <p>Політика щодо дедлайнів і перескладання: студенти мають дотримуватися термінів виконання усіх видів робіт.</p> <p>Політика щодо виконання завдань: позитивно оцінюється відповідальність, старанність, креативність.</p>																																
Рекомендовані джерела інформації	<p style="text-align: center;">Базова література</p> <p>1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: підручник. К.: ЦУЛ, 2019. 468 с.</p> <p>2. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом: навч. посібник; 2-ге вид. К.: ЦУЛ, 2009. 502 с.</p> <p>3. Никифоренко В. Г. Управління персоналом: навч. посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. Одеса: Атлант, 2013. 275 с.</p> <p>4. Олійник С. У. Теорія та практика менеджменту персоналу : підручник. Х. : Вид-во НУА, 2013. 376 с.</p> <p>5. Рульєв В. А., Гуткевич С. О., Мостенська Т. Л. Управління персоналом: навч. посіб. К.: КОНДОР, 2012. 324 с.</p> <p>6. Управління персоналом: підручник / В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.; за заг. та наук. ред. к. е. н., проф. В. М. Данюка. К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. 666 с.</p> <p>7. Гринчук Ю. С., Коваль Н. В., Вихор М. В. Менеджмент персоналу: практикум. Біла Церква: Білоцерківдрук, 2020. 171 с.</p> <p style="text-align: center;">Додаткова література</p> <p>1. Іванова С. Мистецтво добору персоналу. Як оцінити людину за годину. Дніпро: Моноліт, 2019. 304 с.</p> <p>2. Карлґаард Р. Людський фактор: Секрети тривалого успіху видатних компаній. Київ: КНИГОЛАВ, 2017. 336 с.</p> <p>3. Кеннеді Д. Безжальний менеджмент та ефективність людських ресурсів. Харків: Ранок : Фабула, 2019. 304 с.</p>																																

4. Коваль Н. В., Биба В. А. Використання теорії поколінь в менеджменті персоналу. Ефективна економіка. 2020. № 10. – URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8262>
5. Коваль Н. В., Руденко М. А. Креативний менеджмент: гейміфікація як сучасний інструмент управління персоналом. Аграрна освіта та наука: досягнення, роль, фактори росту. Стратегічні пріоритети розвитку економіки, фінансів, обліку, підприємництва та торгівлі, менеджменту, публічного управління в Україні та світі: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 30 жовтня 2020 р., м. Біла Церква. Біла Церква: БНАУ, 2020. С. 3-5.
6. Кон А. Покарані нагородами. Вад системи мотивації. Харків: Клуб сімейного дозвілля. 2019. 384 с.
7. Пінк Д. Драйв. Дивовижна правда про те, що нас мотивує. Харків: Клуб сімейного дозвілля, 2016. 208 с.
8. Про управління персоналом. Harvard Business Review: 10 найкращих статей. К.: КМ-Букс, 2018. 256 с.

Інтернет-ресурси

<https://www.kadrovik.ua/> – сайт Всеукраїнської асоціації кадровиків

<https://hrliga.com/> – сайт Співки кадровиків та спеціалістів з управління персоналом

<https://www.management.com.ua> – український сайт, що містить тематичний розділ «Управління персоналом», в якому друкуються різнопланові статті з управління персоналом в організаціях.

<http://www.nbuv.gov.ua> – Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського.

<http://rep.btsau.edu.ua> – Репозитарій Білоцерківського НАУ.