

**Білоцерківський національний аграрний університет**  
**Економічний факультет**  
**Кафедра менеджменту**

	<p><b>СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ</b>  <b>«МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ»</b></p> <p>Галузь знань - 07 «Управління та адміністрування»          Спеціальність - 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»          Освітня програма - «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»</p>
<p><b>Рівень вищої освіти</b></p>	<p>перший (бакалаврський)</p>
<p><b>Компонент освітньої програми</b></p>	<p>обов'язковий</p>
<p><b>Кількість кредитів ECTS / загальна кількість годин</b></p>	<p>4 кредити /120 годин</p>
<p><b>Семестр</b></p>	<p>7</p>
<p><b>Форма контролю</b></p>	<p>іспит</p>
<p><b>Мова викладання</b></p>	<p>українська</p>
<p><b>Профайл викладача</b></p> <div style="text-align: center;">  </div>	<p><b>Коваль Надія Володимирівна</b>  <b>Посада:</b> доцент кафедри менеджменту  <b>Вчене звання:</b> доцент  <b>Науковий ступінь:</b> кандидат економічних наук  <b>Робоче місце:</b> навчальний корпус №4 (пл. Соборна, 8/1), 69 ауд. (кафедра менеджменту).  <b>E-mail:</b> <a href="mailto:nadiia.koval@btsau.edu.ua">nadiia.koval@btsau.edu.ua</a>  <b>Зв'язок з викладачем:</b> відповідно до графіка консультацій</p>
<p><b>Опис дисципліни</b></p>	<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.</p> <p>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</p>

	<p>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>
<b>Передумови для вивчення дисципліни</b>	<p>Обов'язкова навчальна дисципліна «Менеджмент персоналу» базується на знаннях таких дисциплін як «Соціологія», «Економічна теорія», «Менеджмент», «Лідерство та командотворення», «Комунікативний менеджмент».</p>
<b>Мета вивчення дисципліни</b>	<p><b>Метою</b> 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.</p>
<b>Формат дисципліни</b>	<p>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.</p>
<b>Очікувані результати навчання</b>	<p>РН 01.1. Вміння аналізувати кадрову політику організації та проводити об'єктивний аналіз кадрової роботи на основі кадрового моніторингу.</p> <p>РН 02.1. Володіння навичками розрахунку показників руху кадрів в організації та показників, що характеризують ефективність використання трудових ресурсів.</p> <p>РН 02.2. Володіння методами раціонального оцінювання працівників та вміння застосовувати їх в конкретній ситуації.</p> <p>РН 06.1. Вміння формувати згуртований трудовий колектив організації та управляти ним.</p> <p>РН 06.2. Знання сучасних тенденцій мотивації персоналу та володіння інструментарієм стимулювання працівників.</p> <p>РН 06.3. Вміння управляти діловою кар'єрою та службово-посадовим рухом управлінців з метою їх стимулювання та розвитку.</p> <p>РН 06.4. Володіння методами ефективного комплектування штату та адаптації працівників на підприємстві.</p> <p>РН 06.5. Розуміння сутності позитивного соціально-психологічного клімату в колективі та вміння розробляти заходи щодо його покращання.</p> <p>РН 06.6. Розуміння необхідності створення умов для безперервного навчання підлеглих, сприяння розвитку творчого потенціалу працівників.</p> <p>РН 10.1. Вміння розробляти пропозиції до плану соціального розвитку трудового колективу підприємства.</p> <p>РН 10.2. Вміння адаптувати методи управління персоналом до особливостей багатонаціональних компаній.</p> <p>РН 10.3. Знання традиційних та сучасних форм та методів навчання та підвищення кваліфікації працівників та вміння застосовувати їх залежно від потреб організації.</p>

	<p>РН 12.1. Вміння визначати причини плинності кадрів, розробляти та впроваджувати заходи щодо стабілізації колективу.</p> <p>РН 12.2. Вміння розробляти пропозиції щодо проведення економічно обґрунтованої політики вивільнення персоналу.</p> <p>РН 12.3. Вміння будувати раціональну структуру кадрової служби підприємства.</p>
<p><b>Структура курсу</b></p>	<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</p> <p>Тема 1.2. Управління персоналом як соціальна система</p> <p>Тема 1.3. Формування колективу організації</p> <p>Тема 1.4. Згуртованість та соціальний розвиток колективу</p> <p>Тема 1.5. Кадрова політика організації</p> <p>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</p> <p>Тема 2.2. Організація набору та відбору кадрів</p> <p>Тема 2.3. Мотивація персоналу</p> <p>Тема 2.4. Оцінювання та атестація персоналу</p> <p>Тема 2.5. Управління процесом розвитку та рухом персоналу</p> <p>Тема 2.6. Управління процесом вивільнення персоналу</p> <p>Тема 2.7. Соціальне партнерство в організації</p> <p>Тема 2.8. Ефективність управління персоналом</p>
<p><b>Методи навчання</b></p>	<p>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 недоліків, аналіз підсумків роботи, коригування дій для досягнення мети. Для аналізу використовуються нормативно-правові акти, реальна звітність установ та організацій, зразки документів.</p>
<p><b>Види контролю та критерії оцінювання</b></p>	<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>

**Розподіл балів, що присвоюються здобувачам вищої освіти за підсумкового контролю «іспит»**

Види робіт	Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота	Модульний контроль	ІНДЗ	Іспит	Загальний бал
Максимально можлива кількість балів	10	20	10	20	10	30	100

**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	Незадовільно (не зараховано) з можливістю повторного складання	
35–59	FX	Незадовільно (не зараховано) з обов'язковим повторним вивченням	
1–34	F	Незадовільно (не зараховано) з обов'язковим повторним вивченням	

**Політика**

**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>

**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.

**Політика щодо дедлайнів і перескладання:** студенти мають дотримуватись термінів виконання усіх видів робіт.

**Політика щодо виконання завдань:** позитивно оцінюється відповідальність, старанність, креативність.

**Рекомендовані джерела інформації**

**Базова література**

1. HR-менеджмент: навч. посібник / І. М. Сочинська-Сибірцева, А. О. Доренська, Т. В. Тушевська. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. 278 с.
2. HR-менеджмент: конспект лекцій: навч. посіб. для студ. спеціальності 073 «Менеджмент / уклад.: М. В. Шкробот, Л. Л. Ведута. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 270 с.
3. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: підручник. К.: ЦУЛ, 2019. 468 с.
4. Лук'янихін В. Менеджмент персоналу: підручник. Університетська книга, 2015. 592 с.
5. 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.
6. Управління персоналом: підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямучич, О. В.

Потьомкіна, О. В. Середя; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.

7. Гринчук Ю. С., Коваль Н. В., Вихор М. В. Менеджмент персоналу: практикум. Біла Церква: Білоцерківдрук, 2020. 171 с.

#### **Додаткова література**

1. Іванова С. Мистецтво добору персоналу. Як оцінити людину за годину. Дніпро: Моноліт, 2019. 304 с.

2. Карлгаард Р. Людський фактор: Секрети тривалого успіху видатних компаній. Київ: КНИГОЛАВ, 2017. 336 с.

3. Кеннеді Д. Безжальний менеджмент та ефективність людських ресурсів. Харків: Ранок : Фабула, 2019. 304 с.

4. Коваль Н. В., Биба В. А. Використання теорії поколінь в менеджменті персоналу. Ефективна економіка. 2020. № 10. – URL: <http://www.economy.nayka.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. Вади 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 Спільноти 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.