



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра економіки, менеджменту та комерційної
діяльності



СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назва курсу	Управління персоналом
Викладач	Сочинська-Сибірцева Ірина Миколаївна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Контактний тел.	+38(095)1737483
Е-mail:	sochinskaim2015@gmail.com
Обсяг та ознаки дисципліни	Вибіркова дисципліна. Форма контролю: залік. Загальна кількість кредитів - 4, годин - 120, у т.ч: лекції - 28 годин; практичні заняття - 14 годин; самостійна робота - 78 годин. Формат: очний (offline / faceto face) / дистанційний (online). Мова викладання: українська / англійська. Рік викладання - 2022.
Консультації	Консультації проводяться відповідно до графіку, розміщеному в інформаційному ресурсі http://moodle.kntu.kr.ua/ http://moodle.kntu.kr.ua/course/view.php?id=134 ; у режимі відео конференцій Zoom, через електронну пошту, Viber, Messenger, Telegram за домовленістю
Пререквізити	Ефективність засвоєння змісту дисципліни «Управління персоналом» значно підвищиться, якщо здобувач попередньо опанував матеріал таких дисциплін як: «Економічна теорія», «Основи підприємництва» «Економіка праці та соціально-трудові відносини», «Етика бізнесу», «Економіка підприємства», «Менеджмент»

1. Мета і завдання дисципліни

Метою вивчення навчальної дисципліни «Управління персоналом» є формування у здобувачів системи теоретичних і прикладних знань у сфері HR-менеджменту, пов'язаних із цілеспрямованим впливом на персонал підприємства з метою забезпечення його ефективного функціонування і задоволення потреб працівників.

Завдання вивчення дисципліни:

- виходячи з теоретичних положень основ менеджменту, економіки праці та узагальнення практичного досвіду розкрити сутність, зміст та організаційні форми діяльності у сфері управління персоналом;
- теоретична підготовка здобувачів з питань новітніх персонал-технологій, типів кадрової політики, методів залучення та оцінювання персоналу, ефективних систем стимулювання, компенсаційних виплат і мотивації персоналу.
- формування загальних компетентностей, важливих для особистісного розвитку майбутніх фахівців та забезпечення їхньої конкурентоспроможності на сучасному ринку праці;
- формування та розвиток спеціальних (фахових) компетентностей: здатність використовувати знання, уміння й практичні навички в галузі HR-менеджменту для підвищення ефективності управління персоналом підприємства; здатність застосовувати сучасні інформаційні технології для аналізу трудових показників та реалізації кращих HR-практик.

2. Результати навчання

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти повинен

знати:

- основні поняття, категорії, методологію та специфіку предмету;
- особливості функціонування системи управління персоналом на підприємстві;
- роль та місце HR-менеджерів в системі управління персоналом;
- методи побудови ефективної системи формування компетенцій персоналу;
- перспективні напрямки побудови ефективної системи HR-менеджменту в організації.

вміти:

- застосовувати набуті теоретичні знання для розв'язання практичних завдань побудови ефективної системи HR-менеджменту;
- усвідомлювати сучасні трансформації в системі HR-менеджменту та обґрунтовувати вплив основних факторів;
- ідентифікувати джерела та розуміти методологію визначення і методи отримання соціально-економічних показників технологічної зрілості організації;

- обґрунтувати економічну доцільність використання відповідних digital-технологій;
- демонструвати базові навички креативного мислення у дослідженнях питань побудови організаційної структури системи управління персоналом та розробки обґрунтованих управлінських рішень.
- забезпечувати інновації, підвищувати гнучкість підприємства, його здатність протистояти дестабілізуючому впливу факторів внутрішнього і зовнішнього середовища;
- створювати умови для ефективної роботи колективу підприємства, підвищення ділової самовіддачі працівників.

набути соціальних навичок:

- зберігати моральні, культурні, наукові цінності та примножувати досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку системи управління персоналом, її місця у загальній системі економічних знань;
- навички міжособистісної взаємодії;
- здатність до адаптації та дій в новій ситуації;
- здатність бути критичним і самокритичним;
- здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

3. Політика курсу та академічна доброчесність

Центральноукраїнський національний технічний університет – це заклад вищої освіти, який чітко дотримується усіх вимог законодавства, стандартів і правил та очікує від своїх здобувачів відповідної поваги і дотримання правових норм. Університет гарантує забезпечення рівних прав усім здобувачам незалежно від їхнього соціального статусу, статі, віку, національності, релігійних та інших уподобань і сподівається, що взаємовідносини між самими здобувачами, здобувачами і викладачами, а також здобувачами та іншими членами суспільства базуватимуться на взаємоповазі та загально визнаних принципах культури, моралі та етики.

Здобувачі старанно і чесно навчаються з метою здобуття високоякісної освіти і навичок для задоволення своїх потреб, вимог держави, роботодавців, суспільства. Очікується, що здобувачі вищої освіти будуть дотримуватися принципів академічної доброчесності, усвідомлювати наслідки її порушення.

Під час організації освітнього процесу в Центральноукраїнському національному технічному університеті здобувачі вищої освіти, викладачі та адміністрація діють відповідно до: «Положення про організацію освітнього процесу у ЦНТУ» www.kntu.kr.ua/doc/doc/The_provisions_of_company_profile.pdf; «Положення про організацію вивчення вибіркового навчального дисциплін та формування індивідуального навчального плану ЗВО» <http://www.kntu.kr.ua/doc/doc/vibir.pdf>; «Положення про дотримання академічної доброчесності НПП та здобувачами вищої освіти ЦНТУ» <https://bit.ly/3btEZan>; «Кодексу академічної доброчесності ЦНТУ» <http://www.kntu.kr.ua/doc/dobro.pdf>.

4. Програма навчальної дисципліни «Управління персоналом»

Теми	Кількість годин відведених на:			Години
	Лекції	Практичні заняття	Самостійну роботу	Всього
1	2	3	4	6
Тема 1. Становлення і розвиток HR-менеджменту. Побудова організаційної структури системи управління персоналом	2	-	4	6
Тема 2. Технології управління персоналом	2	2	4	8
Тема 3. Кадрова політика в організації	2	-	6	8
Тема 4. Управління організаційною поведінкою персоналу	2	2	4	8
Тема 5. Формування та розвиток компетенцій персоналу	2	2	6	10
Тема 6. Аналіз робіт в системі управління персоналом. Розробка посадової інструкції	2	-	8	10
Тема 7. Система оцінки персоналу в організації	2	2	6	10
Тема 8. Моніторинг людських ресурсів в організації	2	-	6	8
Тема 9. Побудова системи стимулювання, компенсаційних виплат та сприятливого мотиваційного клімату	2	2	6	10
Тема 10. Управління кар'єрним зростанням персоналу	2	-	6	8
Тема 11. Професійний розвиток працівників. Управління залученістю персоналу	2	2	6	10
Тема 12. Використання АВС-технології в системі управління персоналом	2	-	6	8
Тема 13. Управління кадровою безпекою в організації	2	2	6	10
Тема 14. Ефективність системи HR-менеджменту	2	-	4	6
Всього за семестр	28	14	78	120

5. Система оцінювання та вимоги

Види контролю: поточний, підсумковий.

Методи контролю: спостереження за навчальною діяльністю здобувачів, усне опитування, письмовий контроль.

Рейтинг студента із засвоєння дисципліни визначається за 100 бальною шкалою, у тому числі: перший рубіжний контроль - 50 балів, другий рубіжний контроль - 50 балів.

Семестровий залік полягає в оцінці рівня засвоєння здобувачем вищої освіти навчального матеріалу на лекційних та практичних заняттях, виконання індивідуальних завдань за стобальною та дворівневою («зараховано», «не зараховано»), а також шкалою ЄКТС результатів навчання.

6. Рекомендована література

1. Балановська Т. І., Гоголюя О. П., Драгнєва Н. І., Драмарецька К. П., Троян А. В. Управління персоналом: навчальний посібник. Київ: Друк «ЦП «КОМПРИНТ», 2015. 387 с.

2. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.

3. Довгань Л.Є., Ведута Л.Л., Мохонько Г.А. Технології управління людськими ресурсами: навч. посібник. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 512с.

4. Криворучко О. М., Водолажська Т.О. Управління персоналом підприємства: навч. посібник. Харків: ХНАДУ, 2016. 200 с. URL: http://dl.khadi.kharkov.ua/pluginfile.php/38266/mod_resource/content/2/Posobie_Ypr_PersonalomZ.pdf

5. Менеджер з персоналу. URL: <https://business.ua/strategii/item/2018-vid-hrmenedzhera-do-hrlidera-novoi-heneratsii>

6. Новікова М. М., Мажник Л. О. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти: [монографія]. Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. Харків: ХНАМГ, 2012. 215 с.

7. Сочинська-Сибірцева І. М. Вдосконалення технології управління персоналом на машинобудівних підприємствах. Економічний вісник Донбасу. 2013. № 2 (32). с.229-232. URL:<http://dspace.nbuu.gov.ua/handle/123456789/123321>

8. Сочинська-Сибірцева І.М. Технологія управління надійністю персоналу в контексті кадрової безпеки «Економіка і організація управління» Збірник наукових праць Донецький національний університет м. Вінниця, 2016. Вип. 23. <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/2899>

9. Сочинська-Сибірцева І.М. Упровадження компетентнісного підходу в систему оцінки державних службовців. Науково-виробничий журнал: Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво №4(121), 2021. с. 50-55 <http://www.econom.stateandregions.zp.ua/archive?id=143>

10. Sochinska-Sybirteva I. M. Management technology of personnel reliability in the context of staff security. Економіка і організація управління. Збірник наукових праць. Випуск №3 (23), 2016. с. 302-308.

11. Armstrong's handbook of human resource management practice / Michael Armstrong. 13th Edition. London: Kogan Page Limited, 2014.

12. DeSeCo. Definition and Selection of Competencies. Theoretical and Conceptual Foundations. Strategy Paper on Key Competencies. An Overarching Frame

of Reference for an Assessment and Research Program - OECD (Draft). URL: <http://www.deseco.admin.ch>.

13. UN Competency Development - a Practical Guide. *Office of Human Resource Management Department of Management United Nations*. URL: <https://cupdf.com/document/united-nations-competency-development-a-practical-guide.html?page=1>

14. Управління персоналом: метод. вказ. до практ. занять для студ. ден. форми навч. за напр. підгот. 6.030601 «Менеджмент» / [уклад.: І. М. Сочинська-Сибірцева, А. О. Доренська]; М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Кіровоград. нац. техн. ун-т. – Кіровоград: КНТУ, 2012. – 76 с.

15. Управління персоналом: метод. рек. до провед. практ. занять для студ. ден. форми навч. по спец. 6. 030505 "Управління персоналом та економіка праці" / [уклад.: І. М. Сочинська-Сибірцева, Т. В. Вербіцька]; М-во освіти і науки України, Кіровоград. нац. техн. ун-т. – Кіровоград: КНТУ, 2012. - 52 с.

16. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни «Управління персоналом»: для здобув. спец. 051 – «Економіка»: перший (бакалаврський) рівень ВО: освіт.-проф. програма «Економіка» / [уклад. І. М. Сочинська-Сибірцева]; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. – Кропивницький: ЦНТУ, 2021. – 82 с.

Розглянуто і схвалено на засіданні кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Протокол №1 від «15 серпня» 2022 р.