

**Силабус
освітнього компоненту ПО 2**

Назва дисципліни:	Менеджмент персоналу
Рівень вищої освіти:	другий (магістерський)
Галузь знань:	05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність:	051 Економіка
Освітньо-професійна програма:	Економіка
Сторінка курсу в Moodle:	https://dl2022.khadi-kh.com/course/view.php?id=1596
Рік навчання:	1
Семестр:	1
Обсяг освітнього компоненту	4 кредити (120 годин)
Форма підсумкового контролю:	екзамен
Консультації:	за графіком
Назви кафедр:	кафедра менеджменту, кафедра економіки і підприємництва
Мова викладання:	державна
Керівники курсу:	Дмитрієв Ілля Андрійович, Шевченко Інна Юріївна
Контактний телефон:	(050) 587-97-66, (066) 187-28-30
E-mail:	dmitriev.khnadu@gmail.com shvchenko.khnadu@gmail.com

Короткий зміст освітнього компоненту:

Метою є набуття компетентностей здобувачами вищої освіти щодо управління персоналом підприємств, установ, організацій.

Предмет: менеджмент персоналу підприємств, установ, організацій.

Основними завданнями вивчення освітнього компоненту є:

- отримання знань щодо основних понять і категорій, принципів та функцій менеджменту персоналу, змісту процесів та технологій управління персоналом;
- здобуття навичок щодо: застосування ефективних інструментів реалізації загальних та спеціальних функцій менеджменту персоналу як-от планування, мотивування та контролювання персоналу; прийняття управлінських рішень щодо персоналу; ресурсного забезпечення менеджменту персоналу; управління соціально-психологічними аспектами формування та розвитку персоналу підприємств, установ, організацій;
- формування мислення та практичних навичок щодо обґрунтування стратегії та політики управління персоналом, спрямованих на створення належних умов розвитку персоналу підприємств, установ, організацій.

Передумови для вивчення освітнього компоненту: знання, отримані здобувачами вищої освіти під час навчання на першому (бакалаврському) рівні.

Компетентності, яких набуває здобувач:

ЗК1. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК3. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

ЗК5. Здатність працювати в команді.

ЗК7. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

ЗК8. Здатність проводити дослідження на відповідному рівні.

СК1. Здатність застосовувати науковий, аналітичний, методичний інструментарій для обґрунтування стратегії розвитку економічних суб'єктів та пов'язаних з цим управлінських рішень.

СК5. Здатність визначати ключові тренди соціально-економічного та людського розвитку.

СК6. Здатність формулювати професійні задачі в сфері економіки та розв'язувати їх, обираючи належні напрями і відповідні методи для їх розв'язання, беручи до уваги наявні ресурси.

СК7. Здатність обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання.

СК12. Здатність провадити соціально-економічну діяльність в галузі автомобільного транспорту.

Програмні результати навчання:

ПРН2. Розробляти, обґрунтовувати і приймати ефективні рішення з питань розвитку соціально-економічних систем та управління суб'єктами економічної діяльності.

ПРН6. Оцінювати результати власної роботи, демонструвати лідерські навички та уміння управляти персоналом і працювати в команді.

ПРН7. Обирати ефективні методи управління економічною діяльністю, обґрунтовувати пропоновані рішення на основі релевантних даних та наукових і прикладних досліджень.

ПРН12. Обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання, враховуючи цілі, ресурси, обмеження та ризики.

ПРН16. Проводити соціально-економічну діяльність в галузі автомобільного транспорту.

Тематичний план

№ теми	Назва тем (ЛК, ПР, СР)	Кількість годин	
		очна	заочна
1	2	3	4
1	ЛК. Методологічні аспекти менеджменту персоналу	2	-
	ПР. Визначення ролі та місця менеджменту персоналу	2	-
	СР. Основні аспекти менеджменту персоналу.	7	11
	Проміжне тестування №1		
2	ЛК. Стратегія та політика управління персоналом організації	2	-
	ПР. Кадрова політика і стратегія управління персоналом організації	2	-
	СР. Відмінності стратегії та політики менеджменту персоналу залежно від моделі ринку праці та корпоративної стратегії.	7	11
	Проміжне тестування №2		
3	ЛК. Планування та формування персоналу	2	2
	ПР. Організація набору та відбору персоналу	2	2
	СР. Альтернативні засоби подолання дефіциту в персоналі. Трудовий договір і контрактна форма трудового договору. Кадровий аудит і його основні напрями.	9	9
	Симулятор «Рекрутер» від Дія.Освіта.		
	Симулятор «HR-спеціаліст» від Дія.Освіта.		
4	Проміжне тестування №3		
	ЛК. Оцінювання та атестація персоналу	2	-
	ПР. Оцінювання персоналу в організації. Завдання-кейс	2	-
	СР. Зарубіжний досвід проведення атестації, нетрадиційні підходи в атестації персоналу організації. Проміжне тестування №4	7	11
5	ЛК. Управління розвитком персоналу	2	2
	ПР. Управління розвитком і рухом персоналу організації	2	2
	СР. Планування та розвиток кар'єри фахівців і керівників організації.	7	7
	Формування резерву керівників. Підготовка резерву керівників та оцінювання її ефективності. Проміжне тестування №5		

1	2	3	4
6	ЛК. Мотивація та стимулювання персоналу	2	-
	ПР. Мотивація персоналу організації	2	-
	СР. Макро- і мікроекономічні чинники, які впливають на рівень матеріальної мотивації і дієвість матеріальних стимулів. Взаємозв'язок заробітної плати, ефективності та доходів. Сучасні системи оплати праці. Проміжне тестування №6	7	11
7	ЛК. Ефективність менеджменту персоналу	2	-
	ПР. Ефективність управління персоналом організації	2	-
	СР. Інвестиції в персонал як основа розроблення виробничих і соціальних показників розвитку організації.	7	11
	Проміжне тестування №7		
8	ЛК. Особливості менеджменту персоналу на підприємствах автомобільного транспорту (ПАТ)	2	-
	ПР. Планування продуктивності праці персоналу ПАТ	2	-
	СР. Оплата та мотивація праці персоналу на підприємствах автомобільного транспорту.	7	11
	Проміжне тестування №8		
Разом	ЛК	16	4
	ПР	16	4
	СР	58	82
	Підготовка та складання екзамену	30	30

Індивідуальне навчально-дослідне завдання: не передбачене.

Методи навчання:

- словесний метод (лекції, пояснення, розповідь, навчальна дискусія);
- інтерактивний метод (робота в симуляторах);
- практичний метод (практичні заняття, вирішення кейсів);
- наочний метод (метод ілюстрацій, метод демонстрацій);
- самостійна робота.

Система оцінювання та вимоги:

Поточна успішність

1 Поточна успішність здобувачів за виконання навчальних видів робіт на навчальних заняттях і за виконання завдань самостійної роботи оцінюється за допомогою чотирибальної шкали оцінок з наступним перерахуванням у 100-бальною шкалу. Під час оцінювання поточної успішності враховуються всі види робіт, передбачені навчальною програмою.

1.1 Лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання конкретизованих завдань.

1.2 Практичні заняття оцінюються якістю виконання контрольного або індивідуального завдання, виконання та оформлення практичної роботи.

2 Оцінювання поточної успішності здобувачів вищої освіти здійснюється на кожному практичному занятті за чотирибальною шкалою («5», «4», «3», «2») і заносяться у журнал обліку академічної успішності:

– «відмінно»: здобувач бездоганно засвоїв теоретичний матеріал, демонструє глибокі знання з відповідної теми або навчальної дисципліни, основні положення;

– «добре»: здобувач добре засвоїв теоретичний матеріал, володіє основними аспектами з першоджерел та рекомендованої літератури, аргументовано викладає його; має практичні навички, висловлює свої міркування з приводу тих чи інших проблем, але припускається певних неточностей і похибок у логіці викладу теоретичного змісту або при аналізі практичного;

– «задовільно»: здобувач в основному опанував теоретичні знання навчальної теми, або дисципліни, орієнтується у першоджерелах та рекомендованій літературі, але непереконливо відповідає, плутає поняття, невпевнено відповідає на додаткові питання, не має стабільних знань; відповідаючи на питання практичного характеру, виявляє неточність у знаннях, не вміє оцінювати факти та явища, пов'язувати їх із майбутньою професією;

– «незадовільно»: здобувач не опанував навчальний матеріал теми (дисципліни), не знає наукових фактів, визначень, майже не орієнтується в першоджерелах та рекомендованій літературі, відсутнє наукове мислення, практичні навички не сформовані.

3 Підсумковий бал за поточну діяльність визнається як середньоарифметична сума балів за кожне заняття, за індивідуальну роботу, поточні контрольні роботи за формулою:

$$K^{поточ} = \frac{K1 + K2 + \dots + Kn}{n},$$

де $K^{поточ}$ – підсумкова оцінка успішності за результатами поточного контролю;

$K1, K2, \dots, Kn$ – оцінка успішності n -го заходу поточного контролю;

n – кількість заходів поточного контролю.

Оцінки конвертуються у бали згідно шкали перерахунку (табл. 1).

Таблиця 1 – Перерахунок середньої оцінки за поточну діяльність у багатобальну шкалу

4-бальна шкала	100-бальна шкала	4-бальна шкала	100-бальна шкала	4-бальна шкала	100-бальна шкала	4-бальна шкала	100-бальна шкала
5	100	4,45	89	3,90	78	3,35	67
4,95	99	4,4	88	3,85	77	3,3	66
4,9	98	4,35	87	3,80	76	3,25	65
4,85	97	4,3	86	3,75	75	3,2	64
4,8	96	4,25	85	3,7	74	3,15	63
4,75	95	4,20	84	3,65	73	3,1	62
4,7	94	4,15	83	3,60	72	3,05	61
4,65	93	4,10	82	3,55	71	3	60
4,6	92	4,05	81	3,5	70	від 1,78 до 2,99	від 35 до 59
						повторне складання	
4,55	91	4,00	80	3,45	69	від 0 до 1,77	від 0 до 34
4,5	90	3,95	79	3,4	68	повторне вивчення	

Підсумкове оцінювання

1 Екзамен проводиться після вивчення всіх тем дисципліни і складається здобувачами вищої освіти в період екзаменаційної сесії після закінчення всіх аудиторних занять.

2 До екзамену допускаються здобувачі вищої освіти, які виконали всі види робіт, передбачені навчальним планом з дисципліни:

- були присутні на всіх аудиторних заняттях;
- своєчасно відпрацювали всі пропущені заняття;
- набрали мінімальну кількість балів за поточну успішність (не менше 60 балів, що відповідає за національною шкалою «3»).

Якщо поточна успішність з дисципліни нижче ніж 60 балів, здобувач вищої освіти має можливість підвищити свій поточний бал до мінімального до початку екзаменаційної сесії шляхом проходження тестування.

Оцінювання знань здобувачів шляхом тестування здійснюється за шкалою:

- «відмінно»: не менше 90% правильних відповідей;
- «дуже добре»: від 82% до 89% правильних відповідей;
- «добре»: від 74% до 81% правильних відповідей;

- «задовільно»: від 67% до 73% правильних відповідей;
- «задовільно достатньо»: від 60% до 66% правильних відповідей;
- «незадовільно»: менше 60% правильних відповідей.

3 Оцінювання знань здобувачів при складанні екзамену здійснюється за 100-бальною шкалою.

4 Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни визначається як середньозважена оцінка, що враховує загальну оцінку за поточну успішність і оцінку за складання екзамену.

5 Розрахунок загальної підсумкової оцінки за вивчення навчальної дисципліни проводиться за формулою:

$$PK^{екз} = 0,6 \cdot K^{поточ} + 0,4 \cdot E,$$

де $PK^{екз}$ – підсумкова оцінка успішності з навчальної дисципліни;

$K^{поточ}$ – підсумкова оцінка успішності за результатами поточного контролю (за 100-бальною шкалою);

E – оцінка за результатами складання екзамену (за 100-бальною шкалою).

0,6 і 0,4 – коефіцієнти співвідношення балів за поточну успішність і складання екзамену.

6 За виконання індивідуальної самостійної роботи та участь у наукових заходах здобувачам нараховуються додаткові бали.

6.1 Додаткові бали додаються до підсумкової оцінки з навчальної дисципліни.

6.2 Кількість додаткових балів, яка нараховується за різні види індивідуальних завдань, залежить від їх об'єму та значимості:

- призові місця з дисципліни на міжнародному/всеукраїнському конкурсі наукових студентських робіт – 20 балів;
- призові місця з дисципліни на всеукраїнських олімпіадах – 20 балів;
- участь у міжнародному/всеукраїнському конкурсі наукових студентських робіт – 15 балів;
- участь у міжнародних/всеукраїнських наукових конференціях здобувачів вищої освіти – 12 балів;
- участь у всеукраїнських олімпіадах з дисципліни – 10 балів;
- участь в олімпіадах і наукових конференціях ХНАДУ з дисципліни – 5 балів;
- виконання індивідуальних науково-дослідних (навчально-дослідних) завдань підвищеної складності – 5 балів.

6.3 Кількість додаткових балів не може перевищувати 20 балів.

7 Загальна підсумкова оцінка за вивчення навчальної дисципліни не може перевищувати 100 балів.

Загальна підсумкова оцінка за вивчення навчальної дисципліни визначається згідно зі шкалою, наведеною в табл. 2.

Таблиця 2 – Шкала оцінювання знань здобувачів за результатами підсумкового контролю з навчальної дисципліни

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою екзамен	Оцінка за шкалою ЄКТС	
		Оцінка	Критерії
90-100	Відмінно	A	Теоретичний зміст курсу освоєний цілком, без прогалин, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом сформовані, усі передбачені програмою навчання навчальні завдання виконані, якість їхнього виконання оцінено числом балів, близьким до максимального.

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою екзамен	Оцінка за шкалою ЄКТС	
		Оцінка	Критерії
80–89	Добре	B	Теоретичний зміст курсу освоєний цілком, без прогалин, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, усі передбачені програмою навчання навчальні завдання виконані, якість виконання більшості з них оцінено числом балів, близьким до максимального.
75–79		C	Теоретичний зміст курсу освоєний цілком, без прогалин, деякі практичні навички роботи з освоєним матеріалом сформовані недостатньо, усі передбачені програмою навчання навчальні завдання виконані, якість виконання жодного з них не оцінено мінімальним числом балів, деякі види завдань виконані з помилками.
67–74	Задовільно	D	Теоретичний зміст курсу освоєний частково, але прогалини не носять істотного характеру, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, більшість передбачених програмою навчання навчальних завдань виконано, деякі з виконаних завдань, можливо, містять помилки.
60–66		E	Теоретичний зміст курсу освоєний частково, деякі практичні навички роботи не сформовані, багато передбачених програмою навчання навчальних завдань не виконані, або якість виконання деяких з них оцінено числом балів, близьким до мінімального.
35–59	Незадовільно	FX	Теоретичний зміст курсу освоєний частково, необхідні практичні навички роботи не сформовані, більшість передбачених програм навчання навчальних завдань не виконано, або якість їхнього виконання оцінено числом балів, близьким до мінімального; при додатковій самостійній роботі над матеріалом курсу можливе підвищення якості виконання навчальних завдань (з можливістю повторного складання).
0–34	Неприйнятно	F	Теоретичний зміст курсу не освоєно, необхідні практичні навички роботи не сформовані, усі виконані навчальні завдання містять грубі помилки, додаткова самостійна робота над матеріалом курсу не приведе до якого-небудь значущого підвищення якості виконання навчальних завдань (з обов'язковим повторним курсом).

Політика курсу:

- освоєння дисципліни передбачає обов'язкове відвідування лекцій і практичних занять, а також самостійну роботу;
- самостійна робота передбачає вивчення окремих тем навчальної дисципліни, які винесені відповідно до програми на самостійне опрацювання, або ж були розглянуті стисло;

– всі завдання, передбачені програмою, мають бути виконані у встановлений термін;
– якщо здобувач вищої освіти відсутній на заняттях з поважної причини, він презентує виконані завдання під час самостійної підготовки та консультації викладача;
– під час вивчення курсу здобувачі вищої освіти повинні дотримуватись правил академічної доброчесності, викладених у таких документах: «Правила академічної доброчесності учасників освітнього процесу ХНАДУ» (https://www.khadi.kharkov.ua/fileadmin/P_Standart/pologeniya/stvnz_67_01_dobroch_1.pdf), «Академічна доброчесність. Перевірка тексту академічних, наукових та кваліфікаційних робіт на плагіат» (https://www.khadi.kharkov.ua/fileadmin/P_Standart/pologeniya/stvnz_85_1_01.pdf), «Морально-етичний кодекс учасників освітнього процесу ХНАДУ» (https://www.khadi.kharkov.ua/fileadmin/P_Standart/pologeniya/stvnz_67_01_MEK_1.pdf).

Рекомендована література:

1. Менеджмент персоналу: навч.-метод. посібник / Дяків О.П., Коцур А.С., Островерхов В.М., Надвиничний С.А., Шкільняк М.М., Шушпанов Д.Г. / за заг. ред. М.М. Шкільняка. Тернопіль. 2022. 280 с.

2. Менеджмент персоналу: навч. посібник / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянко, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зеніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринцев / за заг. ред. О.І. Драган. Київ: МПП «ЛИНО», 2022. 612 с.

3. Менеджмент персоналу: навч. посібник / Укл. Н.О. Пачева. Умань: Візаві, 2018. 267 с.

4. Гринчук Ю.С., Коваль Н.В., Вихор М.В. Менеджмент персоналу: навч. посібник (практикум). Біла Церква: Білоцерківдрук, 2020. 171 с.

5. Дмитрієв І.А., Шевченко І.Ю., Максимюк Г.М. Управління трудовим потенціалом на засадах рейтингування: монографія. Харків: ФОП Бровін О.В., 2020. 232 с.

Навчально-методичний комплекс ПО 2 «Менеджмент персоналу»:

<https://dl2022.khadi-kh.com/course/view.php?id=1596>

Затверджено на засіданні кафедри менеджменту
«26» серпня 2024 р., протокол № 1

Затверджено на засіданні кафедри економіки і підприємництва
«26» серпня 2024 р., протокол № 1

Розробники силабусу навчальної
дисципліни



Ілля ДМИТРИЄВ



Інна ШЕВЧЕНКО

Гарант освітньо-професійної
програми



Оксана ДМИТРИЄВА

Завідувач кафедри менеджменту



Оксана КРИВОРУЧКО

Завідувач кафедри економіки
і підприємництва



Оксана ДМИТРИЄВА