

Міжнародний європейський університет



КАФЕДРА _____
менеджменту та економіки _____



2021
SYLLABUS
ДОДАТОК 1

Дисципліна

Управління персоналом

Сторінка дисципліни

<https://business.ieu.edu.ua/>

Форма підсумкового контролю

залік	диференційований залік	екзамен
		✓

1 Коротка анотація дисципліни

Навчальна дисципліна «Управління персоналом» є складовою освітньо-професійної програми підготовки фахівців галузі знань 07 Управління та адміністрування. «Управління персоналом» виділилося в самостійний предмет вивчення, перш за все, через те, що будь-яке підприємство є соціальною системою, а його успішна діяльність у зовнішньому середовищі все більше і більше залежить від людського фактору. Тому стиль керівництва, кваліфікація людей, їх поведінка, реакція на нововведення і зовнішні зміни повинні постійно враховуватися вищим керівництвом підприємства. В рамках нової парадигми велике значення має надаватися факторам організаційної культури, індивідуальним і груповим нормам поведінки, типам взаємин, згуртованості колективу і т.ін.

2 Передумова вивчення дисципліни

Навчальна дисципліна «Управління персоналом» входить до складу дисциплін професійного навчання майбутніх бакалаврів. Спільно з рядом навчальних курсів загальнонаукового і спеціального профілю він утворює основу фундаментальної теоретичної і практичної підготовки бакалаврів в цій сфері. Вивчення навчальної дисципліни повинно привести до розвитку здібностей студента по оволодінню теоретичними знаннями і

практичними навичками в галузі управління персоналом сучасної організації.

3 Мета та цілі дисципліни

Метою викладання навчальної дисципліни “Управління персоналом” є: ознайомити студентів і слухачів програм професійної підготовки з ресурсними можливостями людського фактору в управлінні організаціями в сучасних умовах. Узагальнити досвід науки і практики управління персоналом і надати допомогу студентам в отриманні систематизованих знань по таким напрямкам: система управління персоналом, її сутність, цілі та завдання; кадрова політика підприємства; кадрове планування, формування і розвиток персоналу; основи управління трудовим колективом. Зрозуміти психологію управління як міждисциплінарний науково-практичний напрямок, метою якого є дослідження і психологічне забезпечення вирішення проблем організацій в умовах ринкової системи господарювання.

4 Результати навчання

ПРН 3. Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства.

ПРН 9. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи.

ПРН 10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації.

ПРН 11. Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації.

ПРН 14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації.

ПРН 17. Виконувати дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера.

5 Кредити ECTS

90 годин = 3 кредити ECTS

6 Структура дисципліни

Найменування тем	Вид занять / год		
	Лекції	Семінарські заняття / практичні / лабораторні	Самостійна робота
Тема 1. Основні поняття. Еволюція та сучасні тенденції кадрового менеджменту.	2	4	8
Тема 2. Персонал підприємства як об'єкт управління.	2	2	8
Тема 3. Місце і роль управління персоналом в системі управління підприємством.	2	2	8

Тема 4. Принципи управління персоналом.	2	2	8
Тема 5. Функціональний розподіл праці і організаційна структура служби управління персоналом.	2	2	8
Тема 6. Кадрове, інформаційне, технічне і правове забезпечення системи управління персоналом.	4	2	8
Тема 7. Аналіз кадрового потенціалу.	2	4	6
Тема 8. Пересування, робота з кадровим резервом.	2	2	6
Тема 9. Планування ділової кар'єри.	2	2	6
Тема 10. Підбір персоналу та профорієнтація.	2	2	6
Тема 11. Підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації персоналу.	2	2	6
Тема 12. Професійна і організаційна адаптація персоналу. Конфлікти в колективі.	2	4	6

7 Перелік обов'язкових завдань

Обов'язкові завдання	Кінцеві терміни підготовки
Основні поняття. Еволюція та сучасні тенденції кадрового менеджменту. Філософія і концепція управління трудовими ресурсами. Огляд додаткової літератури і електронних джерел по темі лекції. Складання блок-схеми становлення кадрової політики з виділенням її історичних етапів на основі лекційного матеріалу	За розкладом
Організаційне проектування і організаційна структура системи управління персоналом. Аналіз функцій Служби управління персоналом (таблиця, схема)	За розкладом
Забезпечення системи управління персоналом. Аналіз лекційного матеріалу у формі есе.	За розкладом
Кадрова політика і кадрова стратегія. На основі лекційного матеріалу виділення і подання до табличній формі основних структурних елементів кадрової політики організації.	За розкладом
Кадрове планування. Відбір і підбір персоналу. Вивчення навчального матеріалу і подання його в реферативній формі.	За розкладом
Адаптація персоналу. Реферування літератури за темою заняття і представлення її у вигляді огляду	За розкладом
Атестація і ділова оцінка персоналу. Робота з організаційними регламентами (Положення про атестацію та ін.)	За розкладом
Мотивація персоналу. Письмова робота по виділенню і характеристиці етапів розробки мотиваційної стратегії організації (аналіз Положення про преміювання / бонуси)	За розкладом
Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації персоналу, профорієнтація. Характеристика основних технологій кадрової політики на стадіях: 1) формування організації, 2) інтенсивного зростання організації, 3) стабілізації, 4) спаду. Подання цих характеристик в табличній формі	За розкладом
Управління кар'єрою персоналу. Вивчення навчального матеріалу і подання його в реферативній формі	За розкладом
Вивільнення персоналу. Підготовка порівняльного аналізу електронних систем кадрового документообігу. Подання його у вигляді блок-схеми	За розкладом

Оцінка економічної і соціальної ефективності і вдосконалення системи управління персоналом . Виділення основних структурних елементів взаємозв'язку корпоративної культури та кадрової політики організації в формі таблиці	За розкладом
---	--------------

8 Перелік вибіркових завдань

Вибіркові завдання	Кінцеві терміни підготовки
- Особливості американської системи управління персоналом - Особливості вручення і використання візитних карток - Особливості європейської системи управління персоналом - Підвищення кваліфікації персоналу та його специфіка в Україні - Особливості японської системи управління персоналом - Підвищення ефективності праці: сучасні методи - Проблеми технічного забезпечення системи управління персоналом - Методи планування людських ресурсів (зарубіжний досвід) - Проблеми застосування ротації кадрів на підприємствах - Делегування повноважень, як елемент культури управління - Види зв'язків всередині організації та проблеми їх формування - Джерела набору персоналу: їх переваги та недоліки - Роль менеджера з персоналу: оцінка його діяльності - Пересування персоналу: підвищення, зниження, переклад і звільнення - Роль електронних засобів комунікації в розвитку системи управління персоналом.	За розкладом

9 Ознаки дисципліни

Термін викладання	Семестр	Міждисциплінарна інтеграція	Курс (рік навчання)	Цикл: загальної підготовки / професійної підготовки / вільного вибору
Один семестр	7 семестр	так	4-й курс	Цикл професійної підготовки

10 Технічне й програмне забезпечення / обладнання

Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише під час on-line тестування та підготовки практичних завдань під час заняття.

Списування під час контрольних робіт заборонено (в т.ч. із використанням мобільних девайсів)

11 Система оцінювання та вимоги

Оцінювання окремих видів виконаної студентом навчальної роботи з дисципліни «Управління персоналом» здійснюється в балах відповідно до табл.1. Виконані види навчальної роботи зараховуються студенту, якщо він отримав за них позитивну рейтингову оцінку.

Поточне оцінювання знань студентів проводиться протягом семестру у наступних формах: усного опитування студентів на практичних заняттях та оцінки рівня їх знань; перевірки правильності розв'язання практичних задач; експрес-опитування (в усній чи письмовій формі).

Таблиця 1

Розподіл балів оцінювання успішності студентів з навчальної дисципліни «Управління персоналом»

Розділ I Поточне тестування та самостійна робота												Розділ 2 Підсумковий контроль	Сума
Змістовий розділ 1						Змістовий розділ 2							
T1	T 2	T3	T 4	T 5	T6	T 7	T 8	T 9	T10	T11	T12	40	100
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		

*T1, T2, ..., T14 – теми занять

Загальна оцінка знань студентів за поточним контролем

Результати поточного контролю знань студентів в цілому (за усіма формами робіт) оцінюються в діапазоні від **0** до **60** балів. Студент допускається до підсумкового контролю за умови виконання вимог навчальної програми та у разі, якщо за поточну навчальну діяльність він набрав не менше **36** балів.

Підсумкове оцінювання знань студентів

Підсумкове оцінювання знань студентів проводиться у формі іспиту.

Критерії оцінювання знань під час іспиту

Максимальна кількість балів, яку можна отримати на іспиті складає **40** балів (див. табл. 2).

Таблиця 2

Розподіл балів оцінювання при підсумковому контролі з навчальної дисципліни

Оцінка в балах за поточне оцінювання	Оцінка в балах за підсумкове оцінювання	Оцінка за національною шкалою
54-60	36-40	Відмінно
45-53	30-35	Добре
36-44	24-29	Задовільно
менше 36	менше 24	Незадовільно

Під час оцінювання відповіді на окреме питання додатково враховуються допущені недоліки та помилки, якими вважаються:

- неохайне оформлення роботи (не загальноприйняті скорочення, незрозумілий почерк, використання олівців замість чітких чорнил) (мінус 2 бали);
- неточності в назвах окремих економічних категорій та понять (мінус 4 бали).

Критерії оцінювання відповіді на теоретичні питання білету:

1. Повна відповідь на питання, яка оцінюється **«відмінно»**, повинна відповідати таким вимогам:

- розгорнутий, вичерпний виклад змісту даної у питанні проблеми;

- повний перелік необхідних для розкриття змісту питання економічних категорій та законів;
- здатність здійснювати порівняльний аналіз різних теорій, концепцій, підходів та самостійно робити логічні висновки й узагальнення;
- уміння користуватись методами наукового аналізу економічних явищ, процесів і характеризувати їхні риси та форми виявлення;
- демонстрація здатності висловлення та аргументування власного ставлення до альтернативних поглядів на дане питання;
- використання актуальних фактичних та статистичних даних, знань дат та історичних періодів, які підтверджують тези відповіді на питання.

2. Відповідь на питання оцінюється **«добре»**, якщо:

- відносно відповіді на найвищий бал не зроблено розкриття хоча б одного з пунктів, вказаних вище (якщо він явно потрібний для вичерпного розкриття питання) або, якщо:
- при розкритті змісту питання в цілому правильно за зазначеними вимогами зроблені окремі помилки під час: використання цифрового матеріалу.

3. Відповідь на питання оцінюється **«задовільно»**, якщо:

- відносно відповіді на найвищий бал не зроблено розкриття чотирьох чи більше пунктів, зазначених у вимогах до нього (якщо вони явно потрібні для вичерпного розкриття питання);
- одночасно присутні чотири чи більше типів недоліків, які окремо характеризують критерій оцінки питання;
- висновки, зроблені під час відповіді, не відповідають правильним чи загально визначеним при відсутності доказів супротивного аргументами, зазначеними у відповіді;
- характер відповіді дає підставу стверджувати, що особа, яка складає іспит, не зовсім правильно зрозуміла зміст питання чи не знає правильної відповіді і тому не відповіла на нього по суті, допустивши грубі помилки у змісті відповіді.

З урахуванням вищевикладеного результати іспиту оцінюються в діапазоні від **0** до **40** балів для студентів. При цьому, якщо відповіді студента на екзамені оцінені менше ніж на 30%, він отримує незадовільну оцінку за результатами іспиту та незадовільну загальну підсумкову оцінку.

Загальна підсумкова оцінка з дисципліни складається з суми балів за результати поточного контролю знань та за виконання завдань, що виносяться на іспит.

Загальна підсумкова оцінка не може перевищувати **100 балів**.

Загальна підсумкова оцінка в балах, за національною шкалою та за шкалою ECTS заноситься до заліково-екзаменаційної відомості, навчальної картки та залікової книжки студента (див. табл. 3).

Таблиця 3

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90-100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
74-81	C		
66-73	D	задовільно	
60-65	E		
30-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1-29	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

12 Політика дисципліни

- курс передбачає роботу в колективі,
- середовище в аудиторії є дружнім, творчим, відкритим до конструктивної критики,
- усі завдання, передбачені програмою, мають бути виконані у встановлений термін,
- відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання.

13 Політика щодо пропусків занять

- студент, який спізнився більше ніж на 15 хв, вважається таким, що пропустив заняття з неповажної причини з обов'язковим відпрацюванням заняття, і при цьому має право бути присутнім на заняття,
- за об'єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування тощо), навчання може відбуватись в дистанційному режимі за погодженням із керівником курсу та презентувати виконані завдання під час консультації

14 Політика щодо виконання завдань пізніше встановленого терміну

Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (75% від можливої максимальної кількості

балів за вид діяльності балів). Перескладання контрольних робіт відбувається із дозволу директорату за наявності поважних причин

15 Політика дотримання академічної доброчесності

Учасники освітнього процесу керуються принципами академічної доброчесності в Міжнародному європейському університеті згідно з Кодексом академічної доброчесності науково-педагогічних, наукових, педагогічних працівників та здобувачів вищої освіти Міжнародного європейського університету – <https://ieu.edu.ua/pro-mieu/publicna-informatsiia>

16 Рекомендовані джерела інформації

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. / Пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина / М. Армстронг – СПб. : Питер, 2012. – 848 с.
2. Боковня А.Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) / А. Е. Боковня. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 144 с.
3. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. - М.: Проспект, 2011. - 688 с.
4. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практикарегулювання: Монографія. –К.: КНЕУ, 2003.–К.: Центр учбової літератури. 2011. –428 с.
5. Крушельницька О. В. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник. — 2008. — 154 с.
6. Дуракова И.Б. Управление персоналом: учебник для студентов вузов / [авт.: И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева и др.] ; под ред. И. Б. Дураковой. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 570 с.
7. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учебник для студентов вузов / А. Я. Кибанов; Гос. ун-т управления. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 447 с.
8. Коул Джеральд. Управление персоналом в современных организациях / [перевод с англ. Н. Г.Владимирова] / Джеральд Коул. – М.: ООО «Вершина», 2014. – 352 с.
9. Мотивация и личность / А. Маслоу; [пер. с англ.: Т. Гутман, Н. Мухиной]. - 3-е изд. - СПб. : Питер, 2014. - 400 с.
10. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник для студентов вузов / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева ; под ред. А. Я. Кибанова. - М. : ИНФРА-М, 2015. - 524 с.

11. Палеха Ю.І. Ключі до успіху, або організаційна та управлінська культури / Ю.І. Палеха. – К.: Вид-во Європейського університету фінансів, інформаційних систем, менеджменту і бізнесу, 2011. – 211 с

12. Управление персоналом организации: практикум : учеб. пособие для студентов вузов / [авт.: А. Я. Кибанов и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова; М-во обр. и науки РФ, Гос. ун-т управления. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 365 с.

13. Герчиков В.И. Управление персоналом. Работник - самый эффективный ресурс компании: учебное пособие для студентов вузов / В. И. Герчиков. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 282 с.

14. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие для студентов вузов / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова; Гос. ун-т управления, Воронеж. гос. ун-т. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 301 с.

15. Менеджмент персоналу [Текст] : навч. посібник / Ю. І. Палеха. – 2-ге вид., виправл. – К.: Ліра-К, 2012. – 336 с.

16. Менеджмент персоналу: навч. посібник / авт.. кол. – К.: УБС НБУ, 2011. – 381 с.

17. Тайм-менеджмент: Навч. пос./ Скібіцька Л. І. - К, 2010 - 528 с.

17 Поради з успішного навчання на курсі

Якщо Ви бажаєте бути успішним в цій дисципліні, то необхідно бути студентом, який:

- наполегливий і антиледачий,
- уважний та допитливий,
- стресостійкий та з почуттям гумору,
- креативний та життєрадісний!

Тому я бажаю всім Вам завзятості, цілеспрямованості і оптимізму ;) і тоді успіх прийде сам! До зустрічі!