

	СИЛАБУС навчальної дисципліни «Кадровий менеджмент»
ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО НАВЧАЛЬНУ ДИСЦИПЛІНУ	
Рівень вищої освіти	Другий (магістерський) рівень
Код і найменування спеціальності	073 Менеджмент
Тип і назва освітньої програми	ОПП Бізнес-адміністрування
Курс, семестр	2-й курс, 3-й семестр
Обсяг і форма семестрового контролю з навчальної дисципліни	Кількість кредитів ЄКТС – 4,0 Загальна кількість годин 120 год, із яких: денна форма: лекцій – 16 год., практичних – 24 год. заочна форма: лекцій – 8 год., практичних – 6 год. Форма семестрового контролю – залік.
Мова(и) викладання	Державна
ННІ, кафедра	Навчально-науковий інститут економіки, управління, права та інформаційних технологій Кафедра менеджменту ім. І.А. Маркіної
Контактні дані розробника	 Олена Овчарук, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної Контакти: ауд. 488а (навчальний корпус №4) e-mail: olena.ovcharuk@pdau.edu.ua тел. 066 300 15 71. Профайл: https://www.pdau.edu.ua/people/ovcharuk-olena-myhaylivna
МІСЦЕ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ В ОСВІТНІЙ ПРОГРАМІ	
Статус навчальної дисципліни	Вибіркова фахова навчальна дисципліна
Компетентності	Загальні: ЗК2. Здатність спілкуватися з представниками різних професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань / видів економічної діяльності). ЗК4. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети. ЗК5. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів). Фахові: СК5. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління. СК6. Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми. СК8. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом.
Програмні результати	РН07. Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в

навчання	міжнародному контексті. РН10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач. РН12. Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом).
РОЛЬ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ У ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНИХ НАВИЧОК (SOFT SKILLS)	
Під час вивчення навчальної дисципліни «Кадровий менеджмент» здобувачі вищої освіти мають змогу сформувати наступні soft skills: організаційні (тайм-менеджмент, організація простору); комунікативні (комунікабельність, проведення презентації, робота в команді, уміння давати зворотний зв'язок, нетворкінг); когнітивні та інформаційні (креативність, логіка, бажання навчатися, критичне мислення).	
МЕТА ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	
Сформувати знання, навички і вміння, розвивати здібності, що дають змогу менеджерам здійснювати управлінську, організаційну, методичну, діагностичну, інноваційну діяльність, керуючи організаціями з урахуванням розвитку та ефективного використання їх кадрового потенціалу.	
ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	
Тема 1. Кадровий менеджмент у системі сучасного менеджменту Тема 2. Система управління і організації роботи з персоналом Тема 3. Кадрова політика організації Тема 4. Планування і прогнозування трудових ресурсів і роботи з персоналом Тема 5. Професійна орієнтація. Кадровий потенціал управління Тема 6. Технології управління персоналом Тема 7. Управлінська діяльність персоналу організації Тема 8. Кадровий менеджмент і національна ділова культура Тема 9. Психологічні та психотехнологічні основи добору і перевірки персоналу Тема 10. Оцінювання результатів діяльності персоналу кадрових служб Тема 11. Організація діловодства. Обробка кадрової інформації.	
МЕТОДИ НАВЧАННЯ І ВИКЛАДАННЯ	
1) <i>методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності</i>: словесні (лекція, розповідь, пояснення, бесіда), наочні, практичні (практичні роботи, робота з навчально-методичною літературою); 2) <i>методи стимулювання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності</i>: методи формування пізнавальних інтересів, методи стимулювання і мотивації обов'язку й відповідальності; 3) <i>інноваційні та інтерактивні методи навчання</i>: інтерактивні методи (дискусії, диспути, кейс-метод, розв'язування проблем (дерево рішень, мозковий штурм), імітаційні технології (ситуаційні вправи, імітації, рольова гра, проєктування професійних ситуацій), робота з документами, метод Дельфі, позааудиторні методи навчання (перегляд фільмів з тематики дисципліни)), комп'ютерні та мультимедійні методи (використання мультимедійних презентацій; дистанційне навчання); 4) <i>методи контролю і самоконтролю за ефективністю навчально-пізнавальної діяльності</i>: методи усного контролю, методи письмового контролю, методи самоконтролю.	
ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ	
Схема нарахування балів, шкала та критерії	Наведені у Додатку до силабусу

оцінювання результатів навчання	
ПОЛІТИКА ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ТА ОЦІНЮВАННЯ	
- щодо термінів виконання та перескладання	здобувач вищої освіти зобов'язаний дотримуватись крайніх термінів (дата для аудиторних видів робіт або час в системі дистанційного навчання Moodle), до яких має бути виконано певне завдання. Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (-1 бал). З Положення про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти в Полтавському державному аграрному університеті можна ознайомитися на сторінці ПДАУ: http://surl.li/ovxsxe
- щодо академічної доброчесності	виконані завдання здобувачами вищої освіти мають бути їх оригінальними дослідженнями чи міркуваннями. Відсутність посилань на використані джерела, фабрикування джерел, списування, втручання в роботу інших осіб є прикладами можливої академічної недоброчесності. Письмові роботи перевіряються на наявність плагіату і допускаються до захисту із коректними текстовими запозиченнями у межах встановлених норм. У разі виявлення факту плагіату здобувач вищої освіти отримує за завдання 0 балів і повинен повторно виконати його. Списування під час контрольних робіт та екзаменів заборонені (у т. ч. із використанням мобільних пристроїв). Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише під час он-лайн тестування. Документи стосовно академічної доброчесності наведені на сторінці Академічна доброчесність ПДАУ: https://www.pdau.edu.ua/content/akademichna-dobrochesnist
- щодо відвідування занять	відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання, не дозволяються пропуски занять та запізнення з неповажних причин. Здобувачі освіти повинні приймати активну участь під час проведення занять, виконувати необхідний мінімум навчальної роботи, що є допуском до підсумкового контролю. Обов'язкове вимкнення мобільних девайсів під час відвідування занять в аудиторії. В умовах впровадження дистанційної форми навчання за наявності об'єктивних причин (наприклад, лікарняні, індивідуальний графік, знаходження на карантині і т. ін.) та за узгодженням з викладачем, освоєння навчальної дисципліни здобувачами вищої освіти може здійснюватися самостійно, на засадах академічної доброчесності. При цьому щотижня здобувач вищої освіти має звітувати через електронну пошту або через систему дистанційного навчання Moodle про стан виконання завдань та раз на тиждень – за графіком консультацій – виходити на онлайн-консультацію
- щодо зарахування результатів неформальної / інформальної освіти	здобувачі вищої освіти мають право на перезарахування результатів навчання, набутих у неформальній та інформальній освіті згідно відповідного Положення про порядок визнання результатів навчання, набутих у неформальній та інформальній освіті, здобувачами вищої освіти Полтавського державного аграрного університету. Здобувачі можуть самостійно на платформах онлайн-освіти, шляхом участі у короткострокових навчальних програмах і

	проектах (з видачею сертифіката) опановувати навчальний матеріал, який за змістом дозволяє набути очікувані навчальні результати навчальної дисципліни. З Положенням про порядок визнання результатів навчання, здобутих у неформальній та інформальній освіті здобувачами вищої освіти Полтавського державного аграрного університету можна ознайомитися на сторінці ПДАУ: http://surl.li/wvcibz
- щодо оскарження результатів оцінювання	Після оголошення результатів поточного або семестрового контролю здобувач освіти має право звернутися до викладача з проханням надати роз'яснення щодо отриманої оцінки. Результат оцінювання може бути оскаржений не пізніше наступного робочого дня після його оголошення. Порядок оскарження результатів атестації здобувачів вищої освіти регламентується Положенням про атестацію здобувачів вищої освіти та екзаменаційну комісію у Полтавському державному аграрному університеті. З Положенням про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти в Полтавському державному аграрному університеті можна ознайомитися на сторінці ПДАУ: http://surl.li/ovxsxe
РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ	
Основні: 1. Балановська Т.І., Михайліченко М.В., Троян А.В. Управління персоналом: навчальний посібник для здобувачів вищої освіти спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2022. 371 с. 2. Брич В., Борисяк О., Білоус Л., Галиш Н. Трансформація системи управління персоналом підприємств : монографія. Тернопіль : ВПЦ «Економічна думка ТНЕУ», 2020. 212 с. 3. Доцюк С.О. Сучасний стан розвитку трудового потенціалу в аграрній сфері. <i>Ефективна економіка</i>. 2021. № 7. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=9084 4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2020. 711 с. 5. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навчальний посібник. К. : КНЕУ. 2021. 224 с 6. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянюк, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зеніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринець [За заг. ред. О.І. Драган]. Київ : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с. 7. Смірнова К.В. Кадровий менеджмент: конспект лекцій. Одеса : Одеський державний екологічний університет, 2022. 156 с. URL: http://eprints.library.odeku.edu.ua/id/eprint/10759/1/SmirnovaKV_Kadrovyi_menedzhment_KL_2022.pdf Допоміжні: 1. Вдовічена О., Гнатюк М., Вдовічен Д. Сучасні тенденції управління кар'єрою працівників на підприємстві у кризових умовах. <i>Економіка та управління підприємствами за видами економічної діяльності</i>. 2022. Вип. III (87). С. 85-96. 2. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. <i>Вісник ЖДТУ. Сер. Економічні науки</i>. 2020. № 1 (47). С. 32-35. 3. Дороніна О., Алярова А. Стратегії кадрового менеджменту в середовищі економіки знань. <i>Економіка та суспільство</i>. 2022. № 42. https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-2 4. Зубрицька Я.О. Оцінка системи управління трудовим потенціалом підприємства. <i>Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки</i>. 2021. № 1. С. 172-182.	

5. Ложачевська О.М., Сафонова В.Є., Гнатенко І.А., Навроцька Т.А. Управління інноваційною економікою: стратегічні підходи до бізнес-процесів, кадрового менеджменту та конкурентоспроможності. *Агросвіт*. 2021. № 15. С. 14-19. DOI: 10.32702/2306-6792.2021.15.14

Інформаційні ресурси:

1. Інтернет-портал для управлінців. URL: <http://www.management.com.ua/>.
2. HR Лига. Спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=mp/journal>.
3. Всеукраїнська асоціація кадровиків. URL: <http://www.kadrovik.ua/>
4. Ок. Кадровик. URL : <https://kadrovik.isu.net.ua>.
5. Довідник секретаря та офіс-менеджера. Цифрове видавництво MCFR. URL: <https://esecretar.mcfr.ua/>.

**Реквізити
затвердження**

Затверджено на засіданні кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної.
Протокол № 1 від 03.09.2024 р.

Додаток до силабусу

СХЕМА НАРАХУВАННЯ БАЛІВ, ШКАЛА ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Схема нарахування балів із навчальної дисципліни

Назва теми	Форми оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти			Разом
	Виконання вправ на практичних заняттях	Виконання завдань самостійної роботи	Виконання тематичної контрольної роботи	
Тема 1. Кадровий менеджмент у системі сучасного менеджменту	5	3	3	8
Тема 2. Система управління і організації роботи з персоналом	5	3		8
Тема 3. Кадрова політика організації	5	3		11
Тема 4. Планування і прогнозування трудових ресурсів і роботи з персоналом	5	3	3	8
Тема 5. Професійна орієнтація. Кадровий потенціал управління	5	3		8
Тема 6. Технології управління персоналом	5	3		11
Тема 7. Управлінська діяльність персоналу організації	5	3	3	8
Тема 8. Кадровий менеджмент і національна ділова культура	5	3		8
Тема 9. Психологічні та психотехнологічні основи добору і перевірки персоналу	5	3		11
Тема 10. Оцінювання результатів діяльності персоналу кадрових служб	5	3	3	8
Тема 11. Організація діловодства. Обробка кадрової інформації	5	3		11
Разом	55	33	12	100

Шкала та критерії оцінювання виконання вправ на практичних заняттях

Кількість балів	Критерії оцінювання
5 – 4	Відповіді вірні, супроводжувалися практичними прикладами та власними роздумами з теми заняття. Висока активність на занятті. Здобувач демонструє високий рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
3	Відповіді загалом вірні, але містять деякі помилки / простежуються прогалини в теоретичній підготовці здобувача. Здобувач достатньо активний на занятті. Загалом, здобувач демонструє достатній рівень формування компетентностей і досягнення результатів.
2	Відповіді містять ряд помилок, здобувач не достатньо орієнтується в теоретичному матеріалі, йому складно сформулювати комплексне рішення щодо поставленого завдання, або він подекуди не може простежити причинно-наслідковий зв'язок. Здобувач проявляє середню активність та здійснює роботу над помилками. Загалом, здобувач демонструє середній рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
1	Відповіді містять помилки, які є суттєвими, що здебільшого викликані недостатнім опануванням здобувача навчального матеріалу. Слабка активність на занятті, але завдання намагається виконувати. Здобувач здатний зрозуміти помилковість власних суджень чи рішення та їх причини, але готовності проводити роботу над помилками не проявляє. Загалом, здобувач демонструє задовільний рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
0	Відповіді невірні, або містять значні помилки, що здебільшого зводять завдання до того рівня, який важко оцінити. Пасивна поведінка на занятті. Здобувач виконує лише незначний обсяг поставлених перед ним / групою завдань, що не дає можливість оцінити формування компетентностей і досягнення результатів навчання.

Шкала та критерії оцінювання виконання завдань *самостійної роботи*

Кількість балів	Критерії оцінювання
3,0	Завдання виконані повністю вірно та оформлення відповідає вимогам, є практичні приклади. Здобувач демонструє критичне, креативне мислення, дисциплінованість та обізнаність з теми. Виконані всі завдання. Здані виконані завдання вчасно. Загалом, здобувач демонструє високий рівень формування компетентностей і досягнення результатів
2,5-2,0	Відповіді на завдання самостійної роботи містять деякі помилки. Виконані всі завдання. Присутні помилки в оформленні або невчасна здача завдання. Загалом, здобувач демонструє середній рівень формування компетентностей і досягнення результатів.
1,5-1,0	Відповіді на поставлені завдання самостійної роботи містять помилки, які є суттєвими / або завдання виконане неповністю. Присутні помилки в оформленні та / або невчасна здача завдання. Загалом, здобувач демонструє задовільний рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
0,5-0	Відповіді невірні, або містять значні помилки, що здебільшого зводять завдання до того рівня, який неможливо оцінити. Завдання виконані неповністю. Присутні помилки в оформленні та / або невчасна здача завдання. Все зазначене не дає можливість оцінити формування компетентностей і досягнення результатів навчання.

Шкала та критерії оцінювання виконання *тематичної контрольної роботи*

Кількість балів	Критерії оцінювання
3	здобувач вищої освіти повністю й правильно виконав завдання самостійної роботи, що свідчить про абсолютне вміння організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, демонструвати навички, взаємодіяти з людьми, забезпечувати професійний розвиток та планувати власний час, делегувати повноваження, управляти колективом, здійснювати методичне та кадрове забезпечення підрозділу тощо.
2	здобувач вищої освіти розв'язав завдання самостійної роботи з незначною кількістю помилок, що свідчить на набуття вказаних програмних результатів навчання на середньому достатньому рівні.
1-0	здобувач вищої освіти виконав завдання самостійної роботи неповністю / завдання виконані з великою кількістю помилок, проте викладачем визначено поверхнєве володіння матеріалом / неможливо оцінити формування компетентностей і досягнення результатів навчання