

СИЛАБУС

навчальної дисципліни «Управління персоналом»

ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО НАВЧАЛЬНУ ДИСЦИПЛІНУ	
Рівень вищої освіти	Перший (бакалаврський) рівень
Код і найменування спеціальності	Без обмежень
Тип і назва освітньої програми	Без обмежень
Курс, семестр	Денна форма здобуття освіти : 2-й курс, 4-й семестр Заочна форма здобуття освіти : 2-й курс, 4-й семестр
Обсяг і форма семестрового контролю з навчальної дисципліни	Кількість кредитів ЄКТС – 4,0 Загальна кількість годин – 120 год, із яких: Денна форма здобуття освіти : лекцій – 16 год., практичних – 24 год. Заочна форма здобуття освіти : лекцій – 4 год., практичних – 2 год. Форма семестрового контролю – залік.
Мова(и) викладання	Державна
Навчально-науковий інститут/факультет, кафедра	Навчально-науковий інститут економіки, управління, права та інформаційних технологій Кафедра менеджменту ім. І.А. Маркіної
Контактні дані розробника(ів)	Тетяна Сазонова, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної Контакти: ауд. 488-а (навчальний корпус №4) e-mail: tetiana.sazonova@pdau.edu.ua тел. 066 960 92 81. Профайл: https://www.pdau.edu.ua/people/sazonova-tetyana-oleksandrivna Надія Баган, доктор філософії з економіки, доцент кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної Контакти: ауд. 488-а (навчальний корпус №4) e-mail: nadiia.bahan@pdaa.edu.ua тел. 095 163 01 19. Профайл: https://www.pdau.edu.ua/people/bagan-nadiya-valeriyivna
МІСЦЕ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ В ОСВІТНІЙ ПРОГРАМІ	
Статус навчальної дисципліни	Факультетська вибіркова
Передумови для вивчення навчальної дисципліни	Відсутні
Компетентності	- загальні: ЗК 1. Здатність застосовувати знання в практичних ситуаціях. ЗК 2. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.
Програмні	РН01. Вміти управляти формуванням, використанням, мотивацією,

результати навчання	розвитком колективу підприємства, організації, розкриваючи особистісний потенціал його членів
РОЛЬ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ У ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНИХ НАВИЧОК (SOFT SKILLS)	
навички комунікації, лідерство, здатність брати на себе відповідальність і працювати в команді, здатність системно та критично мислити, креативність, оригінальність та ініціативність, стресостійкість, генерування ідей, розвиток емоційного інтелекту, вміння презентувати результати командної роботи	
МЕТА ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	
Сформувати у здобувачів вищої освіти комплекс теоретичних знань і практичних навичок щодо розроблення та реалізації кадрової політики в сучасних організаціях, раціонального відбору працівників на посади та формування дієвого трудового колективу, оцінювання та розвитку працівників, а також цілеспрямованого використання їх потенціалу.	
ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	
<p>Тема 1. Управління персоналом у системі менеджменту організацій</p> <p>Тема 2. Управління персоналом як соціальна система</p> <p>Тема 3. Кадрова політика і стратегія управління персоналом організації</p> <p>Тема 4. Організація набору та відбору персоналу</p> <p>Тема 5. Формування колективу організації</p> <p>Тема 6. Згуртованість та соціальний розвиток колективу</p> <p>Тема 7. Оцінювання персоналу в організації</p> <p>Тема 8. Управління розвитком і рухом персоналу організації</p> <p>Тема 9. Мотивування та стимулювання персоналу</p> <p>Тема 10. Управління процесом вивільнення персоналу</p>	
МЕТОДИ НАВЧАННЯ І ВИКЛАДАННЯ	
<p>1) <i>методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності</i>: словесні (лекція, бесіда, пояснення), наочні (ілюстрування), практичні (вправи, практичні роботи, роботи з навчально-методичною літературою);</p> <p>2) <i>методи стимулювання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності</i>: методи формування пізнавальних інтересів (метод пізнавальної гри; навчальні дискусії для вирішення проблемної ситуації; метод відповідей на запитання і опитування думок здобувачів вищої освіти); методи стимулювання і мотивації обов'язку й відповідальності (роз'яснення мети навчальної дисципліни; висування вимог до вивчення дисципліни; заохочення і покарання; оперативний контроль; вказування на недоліки, зауваження);</p> <p>3) <i>інноваційні та інтерактивні методи навчання</i>: інтерактивні методи (проектування професійних ситуацій; кейс-метод; рольові та ділові ігри; метод «Мікрофон»; командні конкурси, навчальний тренінг, метод ментальної карти; трикутник Уолта Діснея);</p> <p>4) <i>методи контролю і самоконтролю за ефективністю навчально-пізнавальної діяльності</i>: методи усного контролю (бесіда), методи письмового контролю (самостійна робота, тестування), методи самоконтролю (самоаналіз, визначення пріоритетних напрямів власного навчального процесу).</p>	
ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТУ НАВЧАННЯ	
Схема нарахування балів, шкала та критерії оцінювання результату навчання	Наведені у Додатку до силабусу
ПОЛІТИКА ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ТА ОЦІНЮВАННЯ	
- щодо термінів виконання та перескладання	Усі завдання, передбачені робочою програмою, мають бути виконані та здані до залікового тижня. У разі наявності бажання здобувача підвищити отримані бали, у нього наявна можливість підвищити їх шляхом доопрацювання виконаного завдання, долучення до практики неформальної освіти, написання тез доповіді, але до дати заліку.

- ЩОДО академічної доброчесності	Тезиси, у разі їх підготовки здобувачем вищої освіти, перевіряються на наявність плагіату і допускаються до друку та зарахування, із коректними текстовими запозиченнями у межах встановлених норм. У разі низького рівня оригінальності, тези вважаються такими, що не підготовлені та бали за них не зараховуються. Документи стосовно академічної доброчесності наведені на сторінці АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ ПДАУ: http://surl.li/vkrvfj
- ЩОДО ВІДВІДУВАННЯ ЗАНЯТЬ	Відвідування занять є обов'язковим.
- ЩОДО зарахування результату неформальної / інформальної освіти	На здобувачів вищої освіти поширюється право про визнання результату навчання, набутих у неформальній / інформальній освіті перед опануванням даного освітнього компоненту, або в процесі його опанування. Визнання набутих результату навчання або відмова у їх визнанні у разі опанування частини навчальної дисципліни відбувається за рішенням провідного викладача. Набуття відповідних результату навчання можливе після успішного опанування курсів (з документальним підтвердженням) на різноманітних навчальних платформах, зокрема: Prometheus, Coursera тощо. Особливості неформального / інформального навчання регламентовані Положення про порядок визнання результату навчання, здобутих у неформальній та інформальній освіті здобувачами вищої освіти Полтавського державного аграрного університету http://surl.li/cffnlg
- ЩОДО оскарження результату оцінювання	Порядок повторного проходження контрольних заходів регламентується Положенням про оцінювання результату навчання здобувачів вищої освіти в Полтавському державному аграрному університеті. URL: http://surl.li/cirvhs
Рекомендовані джерела інформації	
Основні	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Управління персоналом : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. / За заг. ред. М. Шубалого. Луцьк: ЛНТУ, 2023. 414 с. URL: http://surl.li/seqwor 2. Шкробот М.В. Сучасні технології управління персоналом: навч. посіб. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. 194 с. URL: http://surl.li/fkezya 3. Менеджмент персоналу: навч.-методич. посіб. / Дяків О. П. та ін. ; за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль. 2022. 280 с. URL: http://surl.li/srjgwt 4. Сочинська-Сибірцева І. М., Доренська А. О., Тушевська Т. В. HR-менеджмент: навч. посіб. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 278 с. URL: http://surl.li/gmgaqs 5. Сазонова Т. О., Кемова Я.М., Яковлева К. В. Методи управління командою: аспект самоорганізації. <i>Економічний простір</i>. 2022. № 181. С. 138-142. URL: http://surl.li/muigrq 	
Допоміжні	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Кеннеді Ден С. Книга Безжальний менеджмент. Управління людьми та прибутком. Харков: Фабула, 2021. 304 с. 2. Сазонова Т.О., Пасічник Є.М. Роль командного менеджменту в ефективній діяльності підприємства. <i>Економічний форум</i>. 2021. Том 1. Вип. 1. С. 147-153. 3. Сазонова Т. О., Потапюк І. П., Януш В. А. Особливості корпоративної культури організації в сучасних реаліях. <i>Економічний форум</i>. 2021. Вип. 4. С. 152-157. 4. Жуковська В. М. Соціальний розвиток організації: потенціал, управління, інновації : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. 352 с. URL: http://surl.li/irwlif 5. Амурова, Я. В., Момот, М. А. Чинники комфортного соціально-психологічного клімату в колективі. <i>Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія:</i> 	

Психологія, 2023. (2), 17-20. URL: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.3>

Інформаційні ресурси

HR-Лига Спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом. Офіційний сайт:
URL : <https://hrliga.com/index.php?module=books&cid=4>

Всеукраїнська асоціація кадровиків. Офіційний сайт: URL : <http://www.kadrovik.ua/>

HRM Exam URL: <https://www.Hrmexam.Com/>

KadrEX.кадровий експерт. URL: <https://kadrex.profpressa.com/>

Expertus: кадри. URL: <https://1k-vip.expertus.ua>

Онлайн курси:

1. «Професія: HR (Школа HR)». URL: <https://eduhub.in.ua/courses/kurs-6-shkola-hr>

2. Психологія стресу та способи боротьби з ним. URL:
https://prometheus.org.ua/course/course-v1:KUBG+Psy101+2014_T1

3. Емоційний інтелект. URL: <https://eduhub.in.ua/courses/emocijnyi-intelekt>

4. Персональна ефективність. URL: <https://eduhub.in.ua/courses/kurs-3-personalna-efektivnist>

5. Небайдужі: базові емоційні потреби та соціальна взаємодія URL:
https://prometheus.org.ua/course/course-v1:Prometheus+NI101+2023_T2

6. Нетворкінг (у форматі SCORM). URL: <https://eduhub.in.ua/courses/scorm-kurs-22-networking>

7. Асертивна комунікація. URL: <http://surl.li/hiimen>

**Реквізити
затвердження**

Затверджено на засіданні кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної
протокол від 27 грудня 2024 року № 15

Додаток до силябусу

**СХЕМА НАРАХУВАННЯ БАЛІВ, ШКАЛА ТА КРИТЕРІЇ
ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТУ НАВЧАННЯ**

**Схема нарахування балів із навчальної дисципліни
*Денна форма здобуття освіти***

Назва теми	Форми контролю результату навчання здобувачів вищої освіти				Разом
	виконання вправ на практичних заняттях	виконання завдань самостійної роботи	розв'язування тестів	написання тез*	
Тема 1. Управління персоналом у системі менеджменту організацій	4	4	2		10
Тема 2. Управління персоналом як соціальна система	4	4	2		10
Тема 3. Кадрова політика і стратегія управління персоналом організації	4	4	2		10
Тема 4. Організація набору та відбору персоналу	4	4	2		10
Тема 5. Формування колективу організації	4	4	2		10
Тема 6. Згуртованість та соціальний розвиток колективу	4	4	2		10
Тема 7. Оцінювання персоналу в організації	4	4	2		10
Тема 8. Управління розвитком і рухом персоналу організації	4	4	2		10
Тема 9. Мотивування та стимулювання персоналу	4	4	2		10
Тема 10. Управління процесом вивільнення персоналу	4	4	2		10
Тези*				10	10*
Разом	40	24	36	10	100

* є не обов'язковим елементом роботи, але дає можливість отримати додаткові бали

Заочна форма здобуття освіти

Назва теми	Форми контролю результату навчання здобувачів вищої освіти				Разом
	виконання вправ на практичних заняттях	розв'язування тестів	Контрольна робота	Тези*	
Тема 1. Управління персоналом у системі менеджменту організацій	-	2			2
Тема 2. Управління персоналом як соціальна система	-	2			2
Тема 3. Кадрова політика і стратегія управління персоналом організації	-	2			2
Тема 4. Організація набору та відбору персоналу	-	2			2
Тема 5. Формування колективу організації	-	2			2
Тема 6. Згуртованість та соціальний розвиток колективу	-	2			2
Тема 7. Оцінювання персоналу в організації	30	2			32
Тема 8. Управління розвитком і рухом персоналу організації	-	2			2
Тема 9. Мотивування та стимулювання персоналу	-	2			2
Тема 10. Управління процесом вивільнення персоналу	-	2			2
Контрольна робота			50		50
Тези*				10	10*
Разом	30	20	50	10	100

* є не обов'язковим елементом роботи, але дає можливість отримати додаткові бали

Шкала та критерії оцінювання

Шкала та критерії оцінювання виконання вправ на практичних заняттях: для денної форми здобуття освіти

Кількість балів		Критерії оцінювання
денна	заочна	
4	30-27	Відповіді вірні, супроводжувалися практичними прикладами та власними роздумами з теми заняття. Висока активність на занятті. Здобувач демонструє високий рівень формування компетентностей і досягнення результату навчання.
3	26-20	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 результату навчання.
2	19-13	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 результату навчання.
1	12-6	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 результату навчання.
0,5-0	5-0	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 результату навчання.

Шкала та критерії оцінювання виконання завдань самостійної роботи для денної форми здобуття освіти

Кількість балів		Критерії оцінювання
4		
3		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 результату навчання.
2		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 результату навчання.
1-0		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 результату навчання.

для заочної форми здобуття освіти (контрольна робота)

теоретичне питання №1 – від 0 до 20 балів

теоретичне питання №2 – від 0 до 20 балів

практичне завдання – від 0 до 10 балів

Оцінювання теоретичних запитань

Кількість балів	Критерії оцінювання
Оцінювання теоретичного завдання	
20-18	Завдання виконані повністю вірно та оформлення відповідає вимогам, є практичні приклади. Здобувач демонструє критичне, креативне мислення, дисциплінованість та обізнаність з теми. Виконані всі завдання. Здана контрольна робота вчасно. Загалом, здобувач демонструє високий рівень формування компетентностей і досягнення результату навчання.
17-14	Відповідь не достатньо повна. Загалом, здобувач демонструє критичне, креативне мислення, дисциплінованість та обізнаність з теми. Виконані всі завдання. Присутні помилки в оформленні. Контрольна робота здана вчасно. Загалом, здобувач демонструє рівень формування компетентностей і досягнення результату навчання вище середнього.
13-10	Відповіді на поставлені завдання контрольної роботи містять деякі помилки або завдання виконане неповністю. Присутні помилки в оформленні або невчасна здача контрольної роботи. Загалом, здобувач демонструє середній рівень формування компетентностей і досягнення результату навчання.
9-7	У відповіді спостерігаються суттєві помилки, але здобувач орієнтується у сутності, змісті питань, наводить приклади, або власну думку. Спостерігаються помилки в оформленні та / або невчасна здача контрольної роботи. Загалом, здобувач демонструє задовільний рівень формування компетентностей і досягнення результату навчання.
6-4	Завдання виконане на слабкому рівні, або допущені грубі помилки у виконанні / оформленні та / або невчасна здача контрольної роботи. Підготований здобувачем матеріал не розкриває поставлене питання. Загалом, здобувач демонструє низький рівень формування компетентностей і досягнення результату навчання.
3-0	Відповіді невірні, або містять значні помилки, що здебільшого зводять завдання до того рівня, який неможливо оцінити. Завдання виконане неповністю. Присутні помилки в оформленні та / або невчасна здача контрольної роботи. Все зазначене не дає можливість оцінити формування компетентностей і досягнення результату навчання.
Оцінювання практичного завдання	
10-8	Завдання виконані повністю вірно та оформлення відповідає вимогам. Здобувач демонструє критичне, креативне мислення, дисциплінованість та обізнаність з теми. Виконані всі завдання. Здана контрольна робота вчасно. Загалом, здобувач демонструє високий рівень формування компетентностей і досягнення результату навчання.
7-5	Відповідь не достатньо повна. Загалом, здобувач демонструє критичне, креативне мислення, дисциплінованість та обізнаність з теми. Виконані всі завдання. Присутні помилки в оформленні. Контрольна робота здана вчасно. Загалом, здобувач демонструє середній рівень формування компетентностей і досягнення результату навчання.
4-2	Відповіді на поставлені завдання контрольної роботи містять суттєві помилки або завдання виконане неповністю. Присутні помилки в оформленні або невчасна здача контрольної роботи. Загалом, здобувач демонструє задовільний рівень формування компетентностей і досягнення результату навчання.
1-0	Відповіді невірні, або містять значні помилки, що здебільшого зводять завдання до того рівня, який неможливо оцінити. Завдання виконане неповністю / не виконане зовсім. Присутні помилки в оформленні та / або невчасна здача контрольної роботи. Все зазначене не дає можливість оцінити формування компетентностей і досягнення результату навчання.

**Шкала та критерії оцінювання розв'язування тестів
для денної та заочної форми здобуття освіти**

Кількість балів	Критерії оцінювання
2	Демонструє високий рівень формування компетентностей та досягнення результату навчання
1,5	Демонструє достатній рівень формування компетентностей та досягнення результату навчання
1	Демонструє задовільний рівень формування компетентностей та досягнення результату навчання
0,5-0	Демонструє низький рівень формування компетентностей та досягнення результату навчання

**Шкала та критерії оцінювання підготовки тез*
для денної та заочної форми здобуття освіти**

Кількість балів	Критерії оцінювання
10	Тези відповідають програмі навчальної дисципліни (темі) за змістом; висвітлюють критичний та / або креативний підхід автора щодо дослідження обраної теми; оформлені згідно встановлених вимог; опубліковані / прийняті до друку під час проходження курсу. Загалом, здобувач демонструє високий рівень формування компетентностей і досягнення результату навчання.
5	Тези відповідають програмі курсу (темі курсу) за змістом, але потребували значних доопрацювань, що унеможливило прийняття до друку під час проходження курсу вивчення навчальної дисципліни. Загалом, здобувач демонструє середній рівень формування компетентностей і досягнення результату навчання.
0	Тези не відповідають програмі навчальної дисципліни за змістом, що не дає можливість оцінити формування компетентностей і досягнення результату навчання.

* є не обов'язковим елементом роботи, але дає можливість отримати додаткові бали