

**ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО НАВЧАЛЬНУ ДИСЦИПЛІНУ**

<b>Рівень вищої освіти</b>	Перший (бакалаврський)
<b>Код і найменування спеціальності</b>	073 Менеджмент
<b>Тип і назва освітньої програми</b>	ОПП Менеджмент підприємства
<b>Курс, семестр</b>	<i>денна форма здобуття освіти:</i> 3 курс, 5 семестр <i>заочна форма здобуття освіти:</i> 2/3 курс, 4/6 семестр
<b>Обсяг і форма семестрового контролю з навчальної дисципліни</b>	Кількість кредитів ЄКТС – 6,0 Загальна кількість годин – 180, із яких: <i>денна форма здобуття освіти:</i> лекцій – 32 год., практичних – 28 год. <i>заочна форма здобуття освіти:</i> лекцій – 22 год., практичних – 14 год. Форма семестрового контролю – екзамен
<b>Мова викладання</b>	державна
<b>Навчально-науковий інститут, кафедра</b>	Навчально-науковий інститут економіки, управління, права та інформаційних технологій кафедра менеджменту ім. І. А. Маркіної
<b>Контактні дані розробника</b>	<p><i>Викладач:</i>  <b>Сазонова Тетяна Олександрівна</b>,          кандидат економічних наук, доцент  <i>Контакти:</i> ауд. 488а (навчальний корпус № 4)  <i>e-mail:</i> tetiana.sazonova@pdau.edu.ua  <i>тел.</i> +380669609281  <i>сторінка викладача:</i>  <a href="https://www.pdau.edu.ua/people/sazonova-tetyanaoleksandrivna">https://www.pdau.edu.ua/people/sazonova-tetyanaoleksandrivna</a></p> 

**МІСЦЕ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ В ОСВІТНІЙ ПРОГРАМІ**

<b>Статус навчальної дисципліни</b>	Обов'язкова фахова
<b>Передумови для вивчення навчальної дисципліни</b>	Менеджмент
<b>Компетентності</b>	<p><i>загальні:</i>          ЗК 11. Здатність до адаптації та дій у новій ситуації.          ЗК 13. Цінування та повага до різноманітності та мультикультурності.          ЗК 15. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів)  <i>спеціальні:</i>          СК 5. Здатність управляти організацією та її підрозділами через реалізацію функцій менеджменту.          СК 6. Здатність діяти соціально відповідально і свідомо.          СК 7. Здатність обирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту.          СК 8. Здатність планувати діяльність організації та управляти часом.          СК 10. Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації.          СК 14. Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності.          СК 15. Здатність формувати та демонструвати лідерські</p>

	якості та поведінкові навички.
<b>Програмні результати навчання</b>	<p>РН08. Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації.</p> <p>РН09. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи.</p> <p>РН10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації.</p> <p>РН14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації.</p> <p>РН15. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадськосвідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.</p>
<b>РОЛЬ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ У ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНИХ НАВИЧОК (SOFT SKILLS)</b>	
<p>навички комунікації, лідерство, здатність брати на себе відповідальність і працювати в команді, здатність системно та критично мислити, креативність, оригінальність та ініціативність, стресостійкість, генерування ідей, вміння презентувати результати командної роботи</p>	
<b>МЕТА ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ</b>	
<p>сформувати у здобувачів вищої освіти комплекс теоретичних знань, практичних навичок в сфері HR-менеджменту, зокрема щодо: розроблення HR-політики, управління набором, відбором персоналу, психології формування згуртованого та результативного колективу, та ефективного його використання задля успішного досягнення організаційних цілей, шляхом розуміння та застосування дієвих методів, інструментів мотивування, оцінки, розвитку персоналу, що сприяють комплексному використанню його потенціалу.</p>	
<b>ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ</b>	
<p>Тема 1. HR-менеджмент у системі управління підприємством</p> <p>Тема 2. HR-менеджмент як соціальна система</p> <p>Тема 3. HR політика підприємства</p> <p>Тема 4. HR планування на підприємстві.</p> <p>Тема 5. Організація набору та відбору персоналу.</p> <p>Тема 6. Трудова адаптація персоналу.</p> <p>Тема 7. Формування колективу підприємства та управління згуртованістю.</p> <p>Тема 8. Психологія управління використанням персоналу підприємства.</p> <p>Тема 9. Оцінювання персоналу підприємства.</p> <p>Тема 10. Дисципліна та мотивація персоналу підприємства.</p> <p>Тема 11. Управління соціальним та професійним розвитком персоналу підприємства.</p> <p>Тема 12. Управління рухом та процесом вивільнення персоналу підприємства.</p> <p>Тема 13. Ефективність HR-менеджменту.</p>	
<b>МЕТОДИ НАВЧАННЯ І ВИКЛАДАННЯ</b>	
<p>Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності: словесні (лекція, бесіда, пояснення), наочні (ілюстрування), практичні (вправи, практичні роботи);</p> <p>Методи стимулювання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності: 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>Інноваційні та інтерактивні методи навчання: інтерактивні методи (проекування професійних ситуацій; кейс-метод; рольові та ділові ігри; метод «Мікрофон»; командні конкурси, навчальний тренінг, метод ментальної карти; трикутник Уолта Діснея; МАК; квест);</p> <p>Методи усного контролю: бесіда; Методи письмового контролю: самостійна робота; тестування;</p> <p>Методи самоконтролю: самоаналіз, визначення пріоритетних напрямів власного навчального процесу.</p>	

## ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Схема нарахування балів, шкала та критерії оцінювання результатів навчання

Наведені у Додатку до силабусу

## ПОЛІТИКА ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ТА ОЦІНЮВАННЯ

- щодо термінів виконання та перескладання

Усі завдання, розміщені в LMS Moodle мають бути виконані та здані (у зручний для здобувача вищої освіти) спосіб до залікового тижня або впродовж нього (за умови наявності поважних причин).

- щодо академічної доброчесності

Неприпустимим є списування під час екзамену (у т. ч. із використанням мобільних пристроїв), а також в процесі виконання практичних завдань та завдань самостійної роботи.

Неприпустимим є використання ШІ для виконання практичних завдань та завдань самостійної роботи.

Тезиси, у разі їх підготовки здобувачем вищої освіти, перевіряються на наявність плагіату, неправомірних запозичень і допускаються до друку та зарахування, за наявності рівня оригінальності не нижче встановлених норм. У разі виявлення факту плагіату тезиси вважаються такими, що не підготовлені та додаткові бали за них не зараховуються.

Документи стосовно академічної доброчесності наведені на сторінці АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ ПДАУ: <https://www.pdaa.edu.ua/content/akademichna-dobrochesnist>.

- щодо відвідування занять

Відвідування занять є обов'язковим. У разі неможливості відвідувати заняття фізично, здобувач вищої освіти має продемонструвати самостійне опанування навчальної дисципліни (виконання всіх завдань практичних занять та самостійної роботи, тестового контролю) в LMS Moodle.

- щодо зарахування результатів неформальної / інформальної освіти

На здобувачів вищої освіти поширюється право про визнання результатів навчання, набутих у неформальній / інформальній освіті перед опануванням даного освітнього компоненту, або в процесі його опанування. Визнання набутих результатів навчання або відмова у їх визнанні у разі опанування частини навчальної дисципліни відбувається за рішенням провідного викладача. Набуття відповідних результатів навчання можливе, зокрема, після успішного опанування курсів (з документальним підтвердженням) на різноманітних навчальних платформах, зокрема: Prometheus, Coursera тощо. Особливості неформального / інформального навчання регламентовані Положення про порядок визнання результатів навчання, здобутих у неформальній та інформальній освіті, здобувачами вищої освіти Полтавського державного аграрного університету. URL: <https://www.pdau.edu.ua/content/polozhennya-pro-osvitnyudiyalnist>

- щодо оскарження результатів оцінювання

Порядок повторного проходження контрольних заходів регламентується Положенням про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти в Полтавському державному аграрному університеті.

URL: <https://www.pdau.edu.ua/content/polozhennya-pro-osvitnyudiyalnist>

## РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

### *Основні:*

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.
3. Менеджмент персоналу: навч.-методич. посіб. / Дяків О. П. та ін. ; за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль. 2022. 280 с.
4. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / Укл. О.В. Безпалько та ін. ; за заг. ред. О.І. Драган. Київ : МІ 111 «ЛИНО», 2022. 612 с.
5. Сочинська-Сибірцева І. М., Доренська А. О., Тушевська Т. В. HR-менеджмент: навч. посіб. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 278 с. URL: <http://surl.li/gmgaqs>

### *Допоміжні:*

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. Економічний форум. 2021. Том 1. Вип. 1. С. 147-153.
3. Сазонова Т. О., Богданова В. С., Проскура О. С. Роль самомотивації в професійній діяльності менеджера. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2022. Вип. 1 (124). С. 89-93. URL: <http://surl.li/wvfodi>
4. Sazonova T., Kuzmenko A., But A. The role of team management in ensuring personnel security of a modern enterprise. Modern Science - Modern veda. 2023. № 2. PP. 42-48. URL: <http://surl.li/hrvyhc>
5. Sazonova T., Kurchenco A., Solodchuk T. Conflict logical competence of the manager as a component of his personal effectiveness. Scientific World Journal. Issue №22, 2023. PP. 103-108. URL: <http://surl.li/ifhvja>

### *Інформаційні ресурси:*

1. HR-Лига Спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом. Офіційний сайт: URL : <https://hrliga.com/index.php?module=books&cid=4>
2. Всеукраїнська асоціація кадровиків. Офіційний сайт: URL : <http://www.kadrovik.ua/>
3. HRM Exam URL: <https://www.Hrmexam.Com/>
4. KadrEX.кадровий експерт. URL: <https://kadrex.profpressa.com/>
5. Expertus: кадри. URL: <https://1k-vip.expertus.ua/>

### Реквізити затвердження

Затверджено на засіданні кафедри менеджменту  
ім. І. А. Маркіної  
протокол від 03 вересня 2024 року № 1

## СХЕМА НАРАХУВАННЯ БАЛІВ, ШКАЛА ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

### Схема нарахування балів із навчальної дисципліни денна форма здобуття освіти

Назва теми	Форми контролю результатів навчання здобувачів вищої освіти					Разом
	виконання вправ на практичних заняттях	виконання завдань самостійної роботи	розв'язування тестів	тези*	екзамен	
Тема 1. HR-менеджмент у системі управління підприємством	3	2	1			6
Тема 2. HR-менеджмент як соціальна система	3	2	1			6
Тема 3. HR політика підприємства	3	2	1			6
Тема 4. HR планування на підприємстві.	3	2	1			6
Тема 5. Організація набору та відбору персоналу.	3	2	1			6
Тема 6. Трудова адаптація персоналу.	3	2	1			6
Тема 7. Формування колективу підприємства та управління згуртованістю.	3	2	1			6
Тема 8. Психологія управління використанням персоналу підприємства.	3	2	1			6
Тема 9. Оцінювання персоналу підприємства.	3	2	1			6
Тема 10. Дисципліна та мотивація персоналу підприємства.	3	2	1			6
Тема 11. Управління соціальним та професійним розвитком персоналу підприємства.	3	2	1			6
Тема 12. Управління рухом та процесом вивільнення персоналу підприємства.	3	2	1			6
Тема 13. Ефективність HR-менеджменту.	3+3	2				8
<b>Тези*</b>				10		<b>10*</b>
<b>Екзамен</b>					20	<b>20</b>
<b>Разом</b>	<b>42</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

\* є необов'язковими, але дають змогу отримати додаткові бали

*заочна форма здобуття освіти*

Назва теми	Форми контролю результатів навчання здобувачів вищої освіти					Разом
	виконання вправ на практичних заняттях	виконання завдань самостійної роботи	розв'язування тестів	тези*	екзамен	
Тема 1. HR-менеджмент у системі управління підприємством		2	1			3
Тема 2. HR-менеджмент як соціальна система	7	2	1			10
Тема 3. HR політика підприємства		2	1			3
Тема 4. HR планування на підприємстві.		2	1			3
Тема 5. Організація набору та відбору персоналу.	7	2	1			10
Тема 6. Трудова адаптація персоналу.		2	1			3
Тема 7. Формування колективу підприємства та управління згуртованістю.	7	2	1			10
Тема 8. Психологія управління використанням персоналу підприємства.	7	2	1			10
Тема 9. Оцінювання персоналу підприємства.		2	1			3
Тема 10. Дисципліна та мотивація персоналу підприємства.	7	2	1			10
Тема 11. Управління соціальним та професійним розвитком персоналу підприємства.	7	2	1			10
Тема 12. Управління рухом та процесом вивільнення персоналу підприємства.	7	2	1			10
Тема 13. Ефективність HR-менеджменту.		2	1			3
<b>Екзамен</b>					20	20
<b>Тези*</b>				10		10*
<b>Разом</b>	<b>42</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>10*</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

\* є необов'язковими, але дають змогу отримати додаткові бали

**Шкала та критерії оцінювання розв'язування тестів**

Кількість балів	Критерії оцінювання
1	Демонструє високий рівень формування компетентностей та досягнення результатів навчання
0,75	Демонструє достатній рівень формування компетентностей та досягнення результатів навчання
0,50	Демонструє задовільний рівень формування компетентностей та досягнення результатів навчання
0,25-0	Демонструє низький рівень формування компетентностей та досягнення результатів навчання

### Шкала та критерії оцінювання виконання вправ на практичних заняттях:

Кількість балів		Критерії оцінювання
3	7	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.
2	6-5	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 навчання.
1,5	4-3	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	2-1	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.
0,5-0		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 результатів навчання.

### Шкала та критерії оцінювання виконання завдань самостійної роботи

Кількість балів	Критерії оцінювання
2	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 навчання.
1,5	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 навчання.
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 підготовки тез

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 результатів 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 результатів навчання.
0	Тези не відповідають програмі навчальної дисципліни за змістом, що не дає можливість оцінити формування компетентностей і досягнення результатів навчання.

## Шкала та критерії оцінювання екзамену

Екзаменаційний білет передбачає виконання тестів та відповідь на два теоретичних питання.

### Оцінювання тестового завдання

Кількість балів	Критерії оцінювання
10 (26-30 пит.)	Демонструє високий рівень формування компетентностей та досягнення результатів навчання
8 (20-25 пит.)	Демонструє достатній рівень формування компетентностей та досягнення результатів навчання
6 (12-19 пит.)	Демонструє середній рівень формування компетентностей та досягнення результатів навчання
4 (6-11 пит.)	Демонструє задовільний рівень формування компетентностей та досягнення результатів навчання
0-2 (0-5 пит.)	Демонструє низький рівень формування компетентностей та досягнення результатів навчання

### Оцінювання теоретичного питання

Кількість балів	Критерії оцінювання
5	Питання розкрито у повному обсязі, присутні елементи аналізу, самостійне бачення та наведені практичні приклади; вільно відповідає на додаткові (уточнювальні) запитання. Здобувач демонструє високий рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
2	Загалом вірно викладена сутність питання, але без наведення прикладів / особистого бачення; відповідає на уточнюючі запитання Загалом, здобувач демонструє достатній рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
1,5	У змісті відповіді на завдання, спостерігаються помилкові судження, недостатньо повна відповідь, здобувачеві складно навести приклади, але загалом він орієнтується в сутності питання; відповіді на запитання є неповними / загальними. Загалом, здобувач демонструє середній рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
1,0	У відповіді спостерігаються значні помилки, здобувач слабо орієнтується у сутності, змісті питань; відповідь не повна; здобувач не демонструє власне бачення, не може навести приклади / відповісти на додаткові запитання Загалом, здобувач демонструє задовільний рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
0,5-0	Здобувач дуже слабо орієнтується у змісті питання / не орієнтується; не може дати відповіді на додаткові запитання, що не дає можливість оцінити формування компетентностей і досягнення результатів навчання.