


ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ
Кафедра менеджменту

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

—  — Ірина МАРКІНА

21 серпня 2020 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
Менеджмент персоналу

освітня (освітньо-наукова) програма Менеджмент
спеціальність 073 Менеджмент
галузь знань 07 Управління та адміністрування
ступінь вищої освіти Доктор філософії

Полтава
2020-2021 н. р.

Робоча програма «Менеджмент персоналу» для підготовки здобувачів вищої освіти за освітньою (освітньо-науковою) програмою Менеджмент спеціальності 073 Менеджмент ступеню вищої освіти Доктор філософії.

Мова викладання державна.

Розробник: Т. Сазонова, доцент кафедри менеджменту, к.е.н., доцент

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри менеджменту

Протокол від 21 серпня 2020 року № 1

Схвалено науково-методичною радою спеціальності «Менеджмент»

Протокол від 28 серпня 2020 року № 1

Голова  (Т. САЗОНОВА)

1. Опис навчальної дисципліни

Елементи характеристики	Денна форма
Загальна кількість годин	120
Кількість кредитів	4
Місце в індивідуальному навчальному плані здобувача вищої освіти	вибіркова
Рік навчання (курс)	2
Семестр	3/4
Лекції (годин)	16
Практичні (годин)	24
Самостійна робота (годин)	80
Вид підсумкового контролю	залік

2. Передумови для вивчення навчальної дисципліни

Перелік навчальних дисциплін, які передують вивченню відповідно до структурно-логічної схеми: Філософія науки, Англійська мова для науковців, Сучасні та класичні теорії менеджменту.

3. Заплановані результати навчання

Мета вивчення навчальної дисципліни: здобути знання, сформувати навички і вміння, розвинути здібності з управлінської, організаційної, методичної, діагностичної, інноваційної діяльності, спрямованої на розвиток і ефективне використання кадрового потенціалу організацій.

Основні завдання навчальної дисципліни: сприяння розумінню сутності й соціальної значущості менеджменту персоналу в сучасних умовах, а також місця і ролі курсу в системі підготовки за ОНП Менеджмент та формуванні якостей менеджера; розвиток здібностей до саморозвитку фахових якостей, з формування ефективної управлінської команди для досягнення цілей організації; сприяння засвоєнню методологічних основ менеджменту персоналу, а також формуванню навичок управління організаційною поведінкою персоналу.

Компетентності:

загальні:

ЗК 1. Оволодіння загальнонауковими компетентностями, спрямованими на формування системного наукового світогляду;

ЗК 2. Здатність до критичного мислення генерування нових складних ідей, аналізу та синтезу цілісних знань;

фахові:

ФК 3. Здобуття глибинних знань з менеджменту, зокрема розуміння теоретичних і практичних проблем, історії розвитку та сучасного стану наукових знань, критичного аналізу основних концепцій, оволодіння науковою термінологією;

ФК 7. Уміння розробляти моделі і стратегії управлінської діяльності та приймати управлінські рішення на основі досліджень;

ФК 8. Уміння планувати, організовувати та здійснювати оригінальні наукові дослідження актуальних проблем сфери управління, готувати аналітичні матеріали, наукові доповіді та презентації для їхнього оприлюднення, в т. ч. в міжнародних монографіях, виданнях, що входять до НМБД (Scopus, Web of Science).

Програмні результати навчання:

ПРН 1. Формувати системний науковий світогляд, володіти сучасними теоріями і концепціями у сфері менеджменту.

ПРН 12. Ідентифікувати та класифікувати нові задачі в сфері менеджменту, описувати, аналізувати та оцінювати відповідні об'єкти, явища та процеси, обирати оптимальні методи їх досліджень.

4. Програма навчальної дисципліни

Тема 1. Методологічні аспекти менеджменту персоналу

Поняття менеджмент персоналу й напрями його розвитку. Мета, завдання, предмет і об'єкт навчальної дисципліни.

Методологічні аспекти та ключові поняття менеджменту персоналом.

Менеджмент персоналу як предмет наукових досліджень. Методи дослідження актуальних проблем управління персоналом.

Організація як соціальний інститут і об'єкт управління. Персонал організації.

Тема 2. Основні концепції управління персоналом

Еволюція концепцій менеджменту персоналу. Концепції застосування людського чинника у виробництві. Концепція управління персоналом (personel management). Концепція школи людських відносин. Теорії людських ресурсів.

Сучасна концепція філософії управління людськими ресурсами.

Тема 3. Персонал організації як об'єкт менеджменту

Поняття, цілі, організаційна структура і культура організації. Базові або фундаментальні цінності організації та їх вплив на систему менеджменту персоналу.

Склад і структура персоналу. Характеристика персоналу організації за кількістю, структурою, професійною придатністю та компетентністю.

Менеджмент персоналу: суть, завдання, основні принципи. Функції менеджменту персоналу. Концепція менеджменту персоналу.

Стратегія управління персоналом.

Тема 4. Оцінювання персоналу

Суть і завдання оцінки персоналу. Цілі оцінки персоналу. Можливості оцінки персоналу. Принципи та процедури оцінки персоналу. Напрямки оцінки персоналу. Заходи по оцінці персоналу. Підходи до оцінки персоналу. Вихідні дані для оцінки персоналу.

Методи оцінки персоналу. Традиційні та нетрадиційні методи оцінки персоналу. Модель оцінки працівників та їх праці.

Комплексна оцінка керівників і спеціалістів.

Тема 5. Мотивація та стимулювання персоналу

Мотивація і стимулювання трудової активності персоналу. Потреби, мотиви персоналу. Мотивація праці. Стимулювання праці. Формування мотиваційного механізму. Матеріальна та нематеріальна винагорода.

Управління мотивацією. Методи управління мотивацією. Мотиваційна стратегія.

Організація мотивації на підприємстві. Мотиваційний моніторинг.

Тема 6. Розвиток персоналу як складова мотивації праці

Суть професійного розвитку персоналу та завдання управління ним. Завданням розвитку персоналу організації. Інвестиції у розвиток особистості, персоналу організації.

Організація системи професійного навчання персоналу. Професійне навчання персоналу. Методи і форми професійного навчання. Сучасні методи професійного навчання.

Типи, етапи і цілі кар'єри. Горизонтальний тип кар'єри. Вертикальний тип кар'єри. Професійна кар'єра. Внутрішньо-організаційна кар'єра.

Управління кар'єрою. Планування кар'єри.

Організація професійно-кваліфікаційного просування виробничого персоналу. Основні завдання та принципи.

Тема 7. Соціально-психологічні аспекти менеджменту персоналу

Психологічні особливості теорії поведінки особистості. Поняття: поведінка,

індивідуальність, активність, емоційність, екстраверсія, інтроверсія, темперамент, характер, обдарованість, талановитість, геніальність, набуті здібності, потреби особистості, соціалізація, соціальна роль.

Поведінка особистості в групі. Поняття: поведінка, група, статус.

Суть і різновиди дисципліни. Заходи по управлінню дисципліною. Дисциплінарні відносини. Виховні відносини. Організаційні відносини.

Механізм та методи управління дисципліною. Дисциплінарна влада. Економічні методи. Виховні методи. Організаційні методи. Правові методи.

Тема 8. Управління організаційною поведінкою персоналу

Теоретичні аспекти управління організаційною поведінкою. Підходи до тлумачення організаційної поведінки. Типи поведінки персоналу.

Фактори впливу на поведінку персоналу. Внутрішні фактори впливу на поведінку персоналу. Зовнішні фактори впливу на поведінку персоналу.

Управління комунікаціями в організації. Загальна модель комунікації. Організаційна комунікація. Управління комунікаціями.

Поняття стресу та визначення його ролі при управлінні організаційною поведінкою персоналу.

Типи і причини конфліктів та методи їх розв'язання.

Соціально-психологічний клімат та його вплив на ефективність діяльності організації.

5. Структура (тематичний план) навчальної дисципліни

Назви тем	Кількість годин			
	усього	у тому числі		
		л	п	с.р.
Тема 1. Методологічні аспекти менеджменту персоналу	14	2	2	10
Тема 2. Основні концепції управління персоналом	14	2	2	10
Тема 3. Персонал організації як об'єкт менеджменту	14	2	2	10
Тема 4. Оцінювання персоналу	14	2	2	10
Тема 5. Мотивація та стимулювання персоналу	16	2	4	10
Тема 6. Розвиток персоналу як складова мотивації праці	16	2	4	10
Тема 7. Соціально-психологічні аспекти менеджменту персоналу	16	2	4	10
Тема 8. Управління організаційною поведінкою персоналу	16	2	4	10
Усього годин	120	16	24	80

6. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Тема 1. Методологічні аспекти менеджменту персоналу	2
2	Тема 2. Основні концепції управління персоналом	2
3	Тема 3. Персонал організації як об'єкт менеджменту	2
4	Тема 4. Оцінювання персоналу	2
5	Тема 5. Мотивація та стимулювання персоналу	4
6	Тема 6. Розвиток персоналу як складова мотивації праці	4
7	Тема 7. Соціально-психологічні аспекти менеджменту персоналу	4
8	Тема 8. Управління організаційною поведінкою персоналу	4
	Разом	24

7. Теми самостійної роботи

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Тема 1. Методологічні аспекти менеджменту персоналу	10
2	Тема 2. Основні концепції управління персоналом	10
3	Тема 3. Персонал організації як об'єкт менеджменту	10
4	Тема 4. Оцінювання персоналу	10
5	Тема 5. Мотивація та стимулювання персоналу	10
6	Тема 6. Розвиток персоналу як складова мотивації праці	10
7	Тема 7. Соціально-психологічні аспекти менеджменту персоналу	10
8	Тема 8. Управління організаційною поведінкою персоналу	10
	Разом	80

8. Оцінювання результатів навчання

Програмні результати навчання	Методи навчання	Форми оцінювання
<p>ПРН 1. Формувати системний науковий світогляд, володіти сучасними теоріями і концепціями у сфері менеджменту.</p> <p>ПРН 12. Ідентифікувати та класифікувати нові задачі в сфері менеджменту, описувати, аналізувати та оцінювати відповідні об'єкти, явища та процеси, обирати оптимальні методи їх досліджень.</p>	<p>За джерелом знань: практичні методи: практичні роботи, виконання ситуаційних вправ.</p> <p>За логікою: дедуктивний, аналітичний, синтетичний, порівняння, узагальнення, конкретизація, виокремлення основного.</p> <p>За мисленням: евристичний.</p> <p>За ступенем керівництва: робота під керівництвом викладача.</p> <p>Методи стимулювання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності: метод формування пізнавальних інтересів: створення ситуації інтересу; метод стимулювання і мотивації обов'язку й відповідальності: заохочення, оперативний контроль, вказування на недоліки, зауваження.</p> <p>Інноваційні: інтерактивний метод : проектування професійних ситуацій, мозковий штурм; дискусії; ділові ігри; мультимедійний метод.</p>	<p>Виконання завдань на практичних заняттях, виконання завдань самостійної роботи, розв'язування тестів</p>

Критерієм успішного навчання є досягнення здобувачем вищої освіти мінімальних порогових рівнів оцінок за кожним запланованим результатом навчання.

Критерії успішного опанування програмних результатів навчання

Програмні результати навчання	Відсоток у підсумковій оцінці з навчальної дисципліни, %	Максимальна кількість балів	Мінімальний пороговий рівень оцінок, балів
ПРН 1. Формувати системний науковий світогляд, володіти сучасними теоріями і концепціями у сфері менеджменту.	50	50	30
ПРН 12. Ідентифікувати та класифікувати нові задачі в сфері менеджменту, описувати, аналізувати та оцінювати відповідні об'єкти, явища та процеси, обирати оптимальні методи їх досліджень.	50	50	30
Разом	100	100	60

Одним із обов'язкових елементів освітнього процесу є систематичний поточний контроль оволодіння компетентностями та підсумкова оцінка рівня досягнення програмних результатів навчання.

Форми оцінювання результатів навчання

Програмні результати навчання	Форма оцінювання							
	письмове та усне виконання завдань на практичних заняттях		виконання завдань самостійної роботи		виконання тестових завдань		Участь у науково-практичних, науково-методичних конференціях*	
	мінімальна кількість балів	максимальна кількість балів	мінімальна кількість балів	максимальна кількість балів	мінімальна кількість балів	максимальна кількість балів	мінімальна кількість балів	максимальна кількість балів
ПРН 1. Формувати системний науковий світогляд, володіти сучасними теоріями і концепціями у сфері менеджменту.	11	18	12	20	7	12	0	5
ПРН 12. Ідентифікувати та класифікувати нові задачі в сфері менеджменту, описувати, аналізувати та оцінювати відповідні об'єкти, явища та процеси, обирати оптимальні методи їх досліджень.	11	18	12	20	7	12	0	10

* не є обов'язковим, але дає можливість отримати 5 балів додатково за одну участь та публікацію, у разі відповідності тематики участі та самостійної роботи.

Форми, шкала та критерії оцінювання результатів навчання при проведенні поточного контролю успішності здобувачів вищої освіти:

- виконання завдань на практичних заняттях:

1 бал – слабе опанування та демонстрація ПРН, слабка активність на занятті, відсутність самостійного опрацювання матеріалу практичного заняття;

2 бали недостатнє опанування та демонстрація ПРН, активність на занятті, але є часткове самостійне опрацювання матеріалу практичного заняття;

3 бали – опанування ПРН на середньому рівні та середня активність, самостійне виконання (участь у виконанні) одного з практичних завдань;

4 бали – достатній рівень опанування ПРН, висока активність на занятті виконання всіх практичних завдань;

5 балів – високий рівень опанування ПРН та висока активність на занятті, виконання всіх практичних завдань, відповіді на додаткові запитання по темі або представлення власної додаткової інформації з теми практичного заняття;

- виконання завдань самостійної роботи:

при максимальній кількості 2 бали:

1 бал – демонстрація середнього рівня опанування ПРН, підготовка письмових тезисних відповідей на визначені теми, але наявна або неповнота викладення матеріалу, або неточності;

2 бали – демонстрація високого рівня опанування ПРН, підготовка письмових тезисних відповідей на всі питання, систематизація інформації, креативний підхід;

при максимальній кількості 3 бали:

1 бал – демонстрація середнього рівня опанування ПРН, підготовка письмових

тезисних відповідей на визначені теми, але наявна або неповнота викладення матеріалу, або неточності;

2 бали – демонстрація високого рівня опанування ПРН, підготовка письмових тезисних відповідей на всі питання, систематизація інформації, креативний підхід;

3 бали – демонстрація високого рівня опанування ПРН, підготовка презентації, яка б висвітлювала всі питання теми, або участь у конференції із тезами на задану тематику (3 бали ставиться без виконання інших завдань);

- розв'язування тестів (10 тестових завдань по 0,5 балів за правильну відповідь).

Форма проведення підсумкового контролю згідно з робочим та навчальним планом – залік.

Схема нарахування балів з навчальної дисципліни

Назва теми	Види навчальної роботи здобувачів			Разом по темі
	виконання завдань на практичних заняттях	виконання завдань самостійної роботи	розв'язування тестів	
Тема 1. Методологічні аспекти менеджменту персоналу	5	2	5	12
Тема 2. Основні концепції управління персоналом	5	2	5	12
Тема 3. Персонал організації як об'єкт менеджменту	5	2	5	12
Тема 4. Оцінювання персоналу	5	3	5	13
Тема 5. Мотивація та стимулювання персоналу	5	3	5	13
Тема 6. Розвиток персоналу як складова мотивації праці	5	3	5	13
Тема 7. Соціально-психологічні аспекти менеджменту персоналу	5	3	5	13
Тема 8. Управління організаційною поведінкою персоналу	5	2	5	12
Разом	40	20	40	100

10. Рекомендовані джерела інформації

Основні:

Основні

1. David G. Collings, Geoffrey T. Wood, Leslie T. Szamosi Human Resource Management: A Critical Approach. 2nd Edition. London: Economics, Finance, Business & Industry, Social Sciences. 2019. 450 P.

2. Greg L. Stewart, Kenneth G. Brown Human Resource Management. 4th Edition. New York: John Wiley & Sons. 2019. 624 P.

3. Keerthi D. Personnel Management. URL : <https://www.economicdiscussion.net/personnel-management/personnel-management-2/32439>

4. Sampras A. Difference Between Personnel Management and Human Resource Management. URL : <https://www.hrmexam.com/2019/05/17/difference-between-personnel-management-and-human-resource-management/>

5. Talya Bauer, Berrin Erdogan, David Caughlin, Donald Truxillo Human Resource Management: People, Data, and Analytics. Portland: Portland State University 2018. 728 P.

6. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.

7. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. Київ: КНЕУ, 2017. 500 с.
8. Гільорме Т. В., Єлісеєва О. К. Моделі управління персоналом підприємства: методологічна платформа та шляхи застосування: Монографія. Дніпропетровськ: «ФОП Дробязко С.І.», 2016. 170 с.
9. Гриньова В. М., Новікова М. М., Небилиця О. А. Управління кар'єрним зростанням персоналу підприємства : монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2013. 180 с.
10. Назарова Г.В. Гончарова С.Ю., Затейщикова О.О. Розвиток та використання управлінського персоналу – стратегічний підхід: монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2012. 216 с.
11. Підвищення ефективності використання персоналу та його розвиток : монографія / за науковою редакцією доктора економічних наук А. Г. Бабенка. Дніпропетровськ : УМСФ, 2016. 328 с.
12. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія Київ: КНЕУ, 2015. 295 с.

Допоміжні

1. Киган Р. Культура для кожного. Как стать организацией осознанного развития / Роберт Киган, Лайза Лейхи, Мэттью Миллер, Энди Флеминг, Дебора Хелсин; пер. с англ. М. Попова; [науч. ред. Е. Пустошкин]. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2017. 320 с.
2. Кочемировська О.О. Розвиток трудового потенціалу як чинник економічного зростання України: аналіт. доп. Київ: НІСД, 2014. 108 с.
3. Лайкер Джефрі К. Філософія Toyota. 14 принципів роботи злагодженої команди / пер. з англ. Наталія Валевська. Київ: Наш формат, 2017. 424 с.
4. Сазонова Т. О., Осташова В. О. Формування професійної готовності персоналу до реалізації проектів та їх правове самовиховання. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. Випуск 17. Ч. 3. 2016. С. 78-82.
5. Сазонова Т. О., Федірець О. В. Стратегічне значення проектування інноваційної поведінки персоналу сучасної організації. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. №7. Ч. 3. С. 59–63.
6. Сазонова Т. О., Осташова В. О. Командний менеджмент в системі сучасного управління персоналом. Менеджмент XXI століття: глобалізаційні виклики: кол. монографія. / за заг. ред. проф. І. А. Маркіної. Полтава : ТОВ Сімон, 2017. С. 314-320.
7. Сазонова Т. О., Осташова В. О. Система управління розвитком персоналу як важливий елемент менеджменту персоналу сучасного аграрного підприємства. Наукові розробки, передові технології, інновації : збірник наукових праць та тез наукових доповідей за матеріалами IV Міжнародної науково-практичної конференції. Прага-Брно-Київ, К.: НДІСР. 2017. С. 235-244.
8. Сазонова Т. О., Михайлова О. В. Формування стратегії управління конфліктами організації в умовах сучасного бізнес-середовища. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. №20. с. 539-542. URL : <http://global-national.in.ua/archive/20-2017/110.pdf>
9. Sazonova T., Ostashova V. Fundamentals of the corporate health management: monog. Fundamentals of the corporate health management. Management of the 21st century: globalization challenges Prague: Nemoros s.r.o., 2018. P. 423-429.
10. Сазонова Т. О., Сиротюк А. П., Вигівська І. А. Управління конфліктами як складова стратегії управління поведінкою персоналу. Інфраструктура ринку. 2018. №23. С. 148-153. URL : <http://www.market-infr.od.ua>
11. Сазонова Т. О., Терно А. І., Ляшенко В. Ю. Управління конфліктами як фактор підвищення конкурентоспроможності. Інфраструктура ринку. 2018. №25. С. 432-436. URL : <http://www.market-infr.od.ua>

12. Sazonova T., Ostashova V. Mediation of labour disputes: legal and practical aspects. Security of the XXI century: national and geopolitical aspects: collective monograph / in edition. I. Markina. Prague. Nemoros s.r.o. 2019. Czech Republic. P. 427-432.

13. Сазонова Т. О., Келемеш Л. В. Системний підхід до управління персоналом сучасної організації. Інфраструктура ринку. Електронний науково-практичний журнал. Випуск 37. 2019. С. 530-538. URL : http://www.market-infr.od.ua/journals/2019/37_2019_ukr/79.pdf

14. Sazonova T., Oliinyk A., Oliinyk Y. Staff development as an element of company's social security. Security management of the XXI century: national and geopolitical aspects. Issue 2: collective monograph / in edition I. Markina. Prague. Nemoros s.r.o. 2020. P. 441-446

15. Сазонова Т. О., Даниленко В. В. Застосування психологічних методів управління персоналом підприємства в конкурентних умовах господарювання. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2020. Випуск 29. С. 142-147.

16. Сазонова Т.О., Єріна В.В. Роль психологічних методів управління у формуванні ефективної діяльності підприємства. Економічний форум. 2020. № 1. С. 103-109.

17. Markina I., Zivitere M., Riashchenko V. Teacher - pedagogical creativity and developer promoter. Procedia – Social and Behavioral Sciences 174 (2015) P. 4068-4073. (Web Of Science)

18. Markina I., Naumov O., Kuznichenko S. Balance of labor market in the context of domestic education development. Науково-практичний журнал «Наука і освіта». 2018. Вип. 4. С. 92-97 (Web Of Science)

Інформаційні ресурси

1. Всеукраїнська асоціація кадровиків. Офіційний сайт: <http://www.kadrovik.ua/>
2. HRM Exam URL : <https://www.Hrmexam.Com/>
3. HR-Portal. URL : <https://hr-portal.ru/>