

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ**

Кафедра менеджменту

СИЛАБУС ВИБІРКОВОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Менеджмент персоналу

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

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

Гарант: Ірина Маркіна, завідувач кафедри менеджменту, д.е.н., професор

Полтава
2020 р.

Форма опису навчальної дисципліни та інформація про розробника

Назва навчальної дисципліни	Менеджмент персоналу
Назва структурного підрозділу	Кафедра менеджменту Навчально-наукового інституту економіки, управління, права та інформаційних технологій
Контактні дані розробників, які залучені до викладання	<i>Викладач: Сазонова Тетяна</i> , кандидат економічних наук, доцент <i>Контакти:</i> ауд. 488а (навчальний корпус №4) <i>e-mail:</i> tetiana.sazonova@pdaa.edu.ua тел. 0669609281 сторінка викладача: https://www.pdaa.edu.ua/people/sazonova-tetyana-oleksandrivna
Рівень вищої освіти	Третій (освітньо-науковий) рівень вищої освіти
Спеціальність	073 Менеджмент
Попередні умови для вивчення навчальної дисципліни	Філософія науки, Англійська мова для науковців, Сучасні та класичні теорії менеджменту (умови нежорсткі)

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.

Програма навчальної дисципліни:

Тема 1. Методологічні аспекти менеджменту персоналу

Тема 2. Основні концепції управління персоналом

Тема 3. Персонал організації як об'єкт менеджменту

Тема 4. Оцінювання персоналу

Тема 5. Мотивація та стимулювання персоналу

Тема 6. Розвиток персоналу як складова мотивації праці

Тема 7. Соціально-психологічні аспекти менеджменту персоналу

Тема 8. Управління організаційною поведінкою персоналу

Трудомісткість:

Загальна кількість годин – 120 годин

Кількість кредитів – 4,0

Форма семестрового контролю – залік.

Політика оцінювання

1. Академічна доброчесність:

Здобувач вищої освіти повинен дотримуватись Кодексу академічної доброчесності та Кодексу про етику викладача та здобувача вищої освіти Полтавської державної аграрної академії. Дотримання академічної доброчесності здобувачами освіти передбачає: самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного та підсумкового контролю результатів навчання (для осіб з особливими освітніми потребами ця вимога застосовується з урахуванням їхніх індивідуальних потреб і можливостей); посилення на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей; дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права; надання достовірної інформації про результати власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використанні методики досліджень і джерела інформації.

2. Система оцінювання:

Оцінювання результатів навчання

Програмні результати навчання	Методи навчання	Форми оцінювання
ПРН 1. Формувати системний науковий світогляд, володіти сучасними теоріями і концепціями у сфері менеджменту.	<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>	Виконання завдань на практичних заняттях, виконання завдань самостійної роботи, розв'язування тестів
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>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>	

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.

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

Рекомендовані джерела інформації

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. Колода. 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-трудова відносина 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 ХХІ 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. Czechc 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/>