

Міністерство освіти і науки України
Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»

Кафедра менеджменту (№ 602)

ЗАТВЕРДЖУЮ
Голова НМК З

Філіп Л.О. Філіпковська
(підпис) (ініціали та прізвище)

« 31 » серпня 2020 р.

**РОБОЧА ПРОГРАМА ОBOB'ЯKОВОЇ
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

(назва навчальної дисципліни)

Галузь знань: 07 «Управління та адміністрування»
28 «Публічне управління та адміністрування»
(шифр і найменування галузі знань)

Спеціальність: 073 «Менеджмент»
281 «Публічне управління та адміністрування»
(код і найменування спеціальності)

Освітня програма: «Менеджмент», «Управління проектами»
«Менеджмент організацій і адміністрування»
(найменування освітньої програми)

Форма навчання: денна

Рівень вищої освіти: перший (бакалаврський)

Харків 2020 рік

Робоча програма Управління персоналом
(назва дисципліни)

для студентів за спеціальностями 073 «Менеджмент», 281 «Публічне управління та адміністрування»
освітніми програмами «Менеджмент», «Управління проектами», «Менеджмент організацій і адміністрування»

«27» серпня 2020 р., – 11 с.

Розробник: Феоктистова О.І., доцент каф. 602, к.т.н.
(прізвище та ініціали, посада, науковий ступінь та вчене звання)

1977
(підпис)

Робочу програму розглянуто на засіданні кафедри менеджменту (№ 602)
(назва кафедри)

Протокол №1 від «31» серпня 2020 р.

Завідувач кафедри д.е.н., професор
(науковий ступінь та вчене звання)

Д.В.
(підпис)

А.В. Доронін
(ініціали та прізвище)

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показника	Галузь знань, спеціальність, освітня програма, рівень вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни (денна форма навчання)
Кількість кредитів – 5	Галузь знань <u>07 «Управління та адміністрування»</u> Спеціальність <u>073 "Менеджмент"</u> <u>281 «Публічне управління та адміністрування»</u> Освітня програма <u>«Менеджмент»</u> <u>«Управління проектами»</u> <u>«Менеджмент організацій і адміністрування»</u> Рівень вищої освіти: перший (бакалаврський)	Обов’язкова
Кількість модулів – 2		Навчальний рік
Кількість змістовних модулів – 2		2020/2021
Індивідуальне завдання РГР «Розрахунок ключових показників результативності для посад на підприємстві»		Семестр
Загальна кількість годин – 64*/150		7-й
		Лекції *
Кількість тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 5,5 самостійної роботи студента – 8		32 годин
		Практичні, семінарські*
		32 годин
		Лабораторні *
	____годин	
	Самостійна робота	
	86 годин	
	Вид контролю модульний контроль, іспит	

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної роботи становить: 64/86.

* Аудиторне навантаження може бути зменшене або збільшене на одну годину залежно від розкладу занять.

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Мета: формування у майбутніх фахівців системних знань і розуміння концептуальних основ управління персоналом, теорії й практики розвитку цього напрямку та набуття навичок самостійної роботи щодо засвоєння навчального матеріалу стосовно сучасних методів управління персоналом на різних видах підприємств.

Завдання: набуття студентами теоретичних знань з питань концепції, стратегії, тактики та методів управління персоналом.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні досягти таких **компетентностей**:

- ЗК3. Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу;
- ЗК4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях;
- ЗК8. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій;
- ЗК11. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації;
- ЗК13. Цінування та повага різноманітності та мультикультурності;
- ФК7. Здатність обирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту;
- ФК9. Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистіснувзаємодію при вирішенні професійних завдань;
- ФК10. Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації;
- ФК11. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління;
- ФК14. Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності;
- ФК15. Здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички.

Програмні результати навчання:

- ПРН7. Виявляти навички організаційного проектування;
- ПРН10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації;
- ПРН11. Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації.

Міждисциплінарні зв'язки: основи менеджменту, менеджмент, прийняття управлінських рішень, динамічне лідерство.

3. Програма навчальної дисципліни

Модуль 1.

Змістовний модуль 1. Концептуальні основи управління персоналом.

Тема 1. Управління персоналом в системі менеджменту організацій.

Поняття і сутність управління персоналом. Походження терміну, сучасні визначення систем управління персоналу. Передумови, причини та тенденції розвитку управління персоналу. Етапи становлення управління персоналу. Особливості сучасного етапу розвитку управління персоналу. Мета і завдання управління персоналу. Рівні формування управління персоналу. Досвід зарубіжних країн у застосуванні управління персоналу.

Тема 2. Управління персоналом як соціальна система.

Функціональні області управління персоналом. Класифікація персоналу за категоріями посад. Вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня працівників.

Тема 3. Кадрова політика й стратегія управління персоналом.

Принципи управління персоналом. Відмінність концепцій організації виробництва. Характеристика інтегрованих підходів до управління: процесний підхід; системний підхід; ситуаційний підхід. Стратегія управління персоналом.

Тема 4. Кадрове планування в організаціях.

Етапи кадрового планування. Аналіз та опис робочих місць. Вибір способу та методики аналізу

Тема 5. Організація набору й відбору персоналу.

Аналіз витрат та результативність набору персоналу. Методи відбору кадрів

Тема 6. Підготовка кадрів.

Сутність функції організації підготовки кадрів. Поняття та складові підготовки кадрів. Повноваження, обов'язки, відповідальність. Процес делегування повноважень і відповідальності. Типи повноважень: лінійні, функціональні. Вертикальна та горизонтальна структуризація управління. Скалярний процес. Вертикальна та горизонтальна координація. Департаменталізація. Взаємодія структур управління персоналу.

Тема 7. Формування колективу організації.

Значення людського фактора в управлінні організацією. Психологічні та фізіологічні особливості працівника. Поняття мотивування. Принципи врахування інтересів у мотивації. Взаємозв'язок потреб, спонукань, цілей і винагород працівника в процесі мотивування. Теорії і моделі процесів мотивування. Засоби мотиваційного впливу. Стимулювання праці.

Тема 8. Згуртованість і соціальний розвиток колективу.

Стадії згуртованості колективу. Соціально-психологічні особливості колективу. Соціальний розвиток колективу.

Модульний контроль.

Змістовний модуль 2. Функціонально-базове розподілення управління персоналом.

Тема 9. Атестація персоналу в організації.

Поняття та загальна характеристика керівництва. Керівництво як об'єднувальна функція управління персоналу. Основні фактори та визначальні аспекти керівництва. Основи керівництва: вплив, лідерство, влада. Адаптивне керівництво. Форми впливу та влади. Теорії лідерства. Типологія лідерства. Поняття стилю керування, фактори та передумови стилів керівництва. Критерії оцінки при атестації персоналу.

Тема 10. Управління розвитком та рухом персоналу організації.

Загально-професійний розвиток персоналу. Трудова кар'єра та службове зростання. Управління мобільністю кадрів. Управління нововведеннями в кадровій роботі. Управління просуванням по службі. Кар'єра та її стадії. Типи особистості. Категорії що виражають навички в різних видах діяльності.

Тема 11. Управління процесом вивільнення персоналу.

Причини та фактори вивільнення персоналу. Процедура звільнення.

Поняття та значення абсентеїзму. Управління плинністю кадрів та фактори, що їх зумовлюють. Розробка заходів із регулювання плинності персоналу.

Тема 12. Соціальне партнерство в організації.

Соціальне партнерство як засіб узгодження інтересів роботодавця і працівників. Механізм функціонування системи соціального партнерства: функції і завдання. Соціальне партнерство як засіб узгодження інтересів роботодавця і працівників. Механізм функціонування системи соціального партнерства: функції і завдання.

Тема 13. Ефективність управління персоналом.

Оцінка функціонування служби управління персоналом. Основні критерії оцінки ефективності роботи відділів управління. Методи оцінки функціонування служб управління персоналом. Запитальник оцінки кадрової діяльності (сценарій інтерв'ю з менеджером). Запитальник оцінки кадрової діяльності - сценарій інтерв'ю з менеджером.

Тема 14. Методи оцінки функціонування служб управління персоналом.

Абсентеїзм кількість самовільних невиходів на роботу. Брак та його види. Брак через погану якість сировини. Класифікація показники якості праці. Безпека праці й кількість нещасних випадків. Законодавство.

Тема 15. Контроль за діяльністю кадрів.

Контроль за діяльністю персоналу організації. Оцінки плинності кадрів. Вимір результатів діяльності служби управління персоналом.

Модульний контроль.

Модуль 2.

Індивідуальне завдання РГР на тему «Розрахунок ключових показників результативності для посад на підприємстві».

4. Структура навчальної дисципліни

Назва змістовного модуля і тем	Кількість годин				
	Усього	У тому числі			
		л	п	лаб.	с. р.
1	2	3	4	5	6
Модуль 1					
Змістовний модуль 1. «Концептуальні основи управління персоналом»					
Тема 1. Управління персоналом в системі менеджменту організацій	9	2	2	-	5
Тема 2. Управління персоналом як соціальна система	9	2	2	-	5
Тема 3. Кадрова політика й стратегія управління персоналом	9	2	2	-	5
Тема 4. Кадрове планування в організаціях	9	2	2	-	5
Тема 5. Організація набору й відбору персоналу	9	2	2	-	5
Тема 6. Підготовка кадрів	9	2	2	-	5
Тема 7. Формування колективу організації	8	1	2	-	5
Тема 8. Згуртованість і соціальний розвиток колективу	8	1	2	-	5
Модульний контроль	2	2	-	-	-
Разом за змістовним модулем 1	72	16	16	-	40
Змістовний модуль 2. «Функціонально-базове розподілення управління персоналом».					
Тема 9. Атестація персоналу в організації	9	2	2	-	5
Тема 10. Управління розвитком та рухом персоналу організації	9	2	2	-	5
Тема 11. Управління процесом вивільнення персоналу	9	2	2	-	5
Тема 12. Соціальне партнерство в організації	9	2	2	-	5
Тема 13. Ефективність управління персоналом	9	2	2	-	5
Тема 14. Методи оцінки функціонування служб управління персоналом	9	2	2	-	5
Тема 15. Контроль за діяльністю кадрів	12	2	4	-	6
Модульний контроль	2	2	-	-	-
Разом за змістовним модулем 2	68	16	16	-	36
Усього годин за дисципліною	140	32	32	-	76
Модуль 2					
Індивідуальне завдання (РГР)	10	-	-	-	10
Контрольний захід - іспит	-	-	-	-	-
Усього годин	150	32	32	-	86

5. Теми семінарських занять

№ п/п	Назва теми	Кількість годин
1		
2		
	Разом	

6. Теми практичних занять

№ п/п	Назва теми	Кількість годин
1	Функціональний розподіл праці	3
2	Кадрове планування	3
3	Ділова гра «Посадова інструкція»	3
4	Визначення середнього часу знаходження ресурсів на шляху, середній запас і середньодобове відвантаження ресурсів	3
5	Розподіл ставок	3
6	"Як досягти зросту активності підлеглих?"	3
7	Кадрова політика і стратегія управління персоналом	3
8	Кейси з управління персоналу	3
9	Система підбору кадрів. Критерії та методи оцінки персоналу	3
10	Організаційне проектування	5
	Разом	32

7. Теми лабораторних занять

№ п/п	Назва теми	Кількість годин
1		
	Разом	

8. Самостійна робота

№ п/п	Назва теми	Кількість годин
1	2	3
1	Тема 1. Управління персоналом в системі менеджменту організацій	5
2	Тема 2. Управління персоналом як соціальна система	5
3	Тема 3. Кадрова політика й стратегія управління персоналом	5
4	Тема 4. Кадрове планування в організаціях	5
5	Тема 5. Організація набору й відбору персоналу	5
6	Тема 6. Підготовка кадрів	5

Закінчення таблиці

1	2	3
7	Тема 7. Формування колективу організації	5
8	Тема 8. Згуртованість і соціальний розвиток колективу	5
9	Тема 9. Атестація персоналу в організації	5
10	Тема 10. Управління розвитком та рухом персоналу організації	5
11	Тема 11. Управління процесом вивільнення персоналу	5
12	Тема 12. Соціальне партнерство в організації	5
13	Тема 13. Ефективність управління персоналом	5
14	Тема 14. Методи оцінки функціонування служб управління персоналом	5
15	Тема 15. Контроль за діяльністю кадрів	6
16	Індивідуальне завдання (РГР)	10
	Разом	86

9. Індивідуальні завдання

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Індивідуальне завдання (РГР)	10
	Разом	10

10. Методи навчання

Словесні, наочні, практичні методи навчання.

11. Методи контролю

Контроль і оцінювання якості набутих знань, умінь та практичних навичок студентів має системний характер, базується на принципі наскрізного контролю, який дозволяє забезпечити взаємозв'язок між усіма видами навчального процесу: лекції, практичні, самостійна та індивідуальна робота студента, поточний контроль, іспит.

Оцінювання знань студентів здійснюється на основі результатів поточного контролю, письмового модульного контролю, підсумкового контролю у вигляді іспиту.

12. Критерії оцінювання та розподіл балів, які отримують студенти

12.1. Розподіл балів, які отримують студенти (кількісні критерії оцінювання)

Складові навчальної роботи	Бали за одне заняття (завдання)	Кількість занять (завдань)	Сумарна кількість балів
1	2	3	4
Змістовний модуль 1			
Виконання і захист практичних робіт	0 ... 5	5	0 ... 25
Модульний контроль	0 ... 20	1	0 ... 20

1	2	3	4
Змістовний модуль 2			
Виконання і захист практичних робіт	0 ... 5	5	0 ... 25
Модульний контроль	0 ... 20	1	0 ... 20
Виконання і захист РГР	0 ... 10	1	0 ... 10
Усього за семестр*			0 ... 100

Семестровий контроль (іспит) проводиться у разі відмови студента від балів поточного тестування й за наявності допуску до іспиту (наявність РГР). Під час складання семестрового заліку студент має можливість отримати максимум 100 балів.

Білет для іспиту складається з двох теоретичних запитань. За повну правильну відповідь на запитання студент отримує по 50 балів за кожне.

12.2. Якісні критерії оцінювання

Необхідний обсяг знань для одержання позитивної оцінки:

- принципи управління персоналом;
- принципи кадрового планування в організаціях;
- принципи набору й відбору персоналу;
- методи підготовки кадрів;
- методи оцінювання компетентності персоналу;
- принципи атестації персоналу;
- принципи соціального партнерства в організації;
- методи оцінки ефективності управління персоналом;
- методи оцінки функціонування служб управління персоналом;
- методи контролю за діяльністю кадрів.

Необхідний обсяг вмінь для одержання позитивної оцінки:

- управляти людськими ресурсами;
- формувати команду проекту;
- оцінювати компетентність персоналу;
- оцінювати ефективність управління персоналом;
- розробляти посадові інструкції;
- володіти організаційним проектуванням.

12.3 Критерії оцінювання роботи студента протягом семестру

Задовільно (60-74). Мати мінімум знань та умінь. Відпрацювати та захистити всі практичні роботи та розрахункову-графічну роботу. Вміти самостійно давати характеристику процесам управління персоналу організації, здійснювати класифікацію процесів управління персоналом, проводити аналіз персоналу на підприємстві.

Добре (75 - 89). Твердо знати мінімум знань, виконати усі завдання. Показати вміння виконувати та захищати всі практичні роботи в обумовлений

викладачем строк з обґрунтуванням рішень та заходів, які запропоновано у роботах. Вміти проводити діагностику підприємства та здійснювати організаційне проектування на високому рівні, розробляти посадові інструкції.

Відмінно (90 - 100). Здати всі контрольні точки з оцінкою «відмінно». Досконально знати всі теми та вміти застосовувати одержанні знання.

Шкала оцінювання: бальна і традиційна

Сума балів	Оцінка за традиційною шкалою	
	Іспит, диференційований залік	Залік
90 – 100	Відмінно	Зараховано
75 – 89	Добре	
60 – 74	Задовільно	
1 – 59	Незадовільно	Не зараховано

13. Методичне забезпечення

1. Навчально-методичне забезпечення дисципліни "Управління персоналом" для бакалаврів / Нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського "Харків. авіац. ін-т" ; розроб. І. О. Гончар. - Харків, 2019. - 472 с . – режим доступу: http://library.khai.edu/library/fulltexts/doc/_001D1_Upravlinnya.pdf, що містить: конспект лекцій, методичні вказівки до практичних занять, методичні рекомендації до виконання курсової роботи та індивідуального завдання, методичні вказівки до самостійної роботи студентів, тести для контрольних заходів, рекомендована література.

14. Рекомендована література

Базова

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. 540 с.
3. Управління персоналом : підручник / [В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.] ; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В. М. Данюка. — К. : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. — 666 с.
4. Управління персоналом : навч. посіб. / А. О. Азарова, О. О. Мороз, О. Й. Лесько, І. В. Романець; ВНТУ. – Вінниця : ВНТУ, 2014. – 283 с.
5. Зайченко О. І., Кузнецова В. І. Управління людськими ресурсами: навч. пос. /за наук. ред. О. І. Зайченко. – Івано-Франківськ, «Лілея-НВ», – 2015. – 232 с.

Допоміжна

1. Виноградський М. Д., Шкапова О. М., Беляєва С. В., Виноградська А. М. Управління персоналом: Навчальний посібник. — К.: Центр навчальної літератури, — 2006. — 504 с.
2. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.
3. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління : навч. посібник / Дуткевич Т. В. – К. : Центр навч. літератури, 2005. – 456 с.