



## Силабус курсу Управління персоналом

Ступінь вищої освіти - бакалавр

Галузь знань - 02 Культура і мистецтво

Спеціальність - 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності»

Освітньо-професійна програма - «Менеджмент соціокультурної діяльності»

Дисципліна вільного вибору

Рік навчання: 2 Семестр: 3

Кількість кредитів: 5

Мова викладання: українська

### Керівник курсу

к.е.н., доц. Дяків Ольга Петрівна 0661717902

### Контактна інформація

[dyakiv2020@gmail.com](mailto:dyakiv2020@gmail.com),

### Опис дисципліни

Управління персоналом включає формування теоретичних знань та практичних навичок самостійно вирішувати прикладні питання в сфері роботи з персоналом, а саме: аналізувати структуру персоналу за основними класифікаційними ознаками; формувати кадрову політику організації розробляти корпоративні норми та правила поведінки працівників; застосовувати законодавчі акти та методичні документи, норми і положення під час розв'язання завдань з управління персоналом; вести і систематизувати кадрову документацію за різними класифікаційними ознаками і групами аналізувати чисельність, структуру та показники руху персоналу; визначати цілі проведення маркетингових досліджень в управлінні персоналом; використовувати різні методи професійного підбору кандидатів, оцінювати їх ефективність; розраховувати показники руху персоналу в організації; аналізувати та визначати організаційні форми і методи професійного навчання працівників; проводити оцінку особистих якостей та результатів праці персоналу; проектувати заходи з посилення нематеріального мотивування трудової діяльності проектувати заходи щодо вдосконалення трудової діяльності підрозділів і працівників; аналізувати основні розділи колективного договору; проводити атестацію робочих місць за умовами праці; оцінювати соціально-економічну ефективність застосування гнучких режимів робочого часу.

**Мета дисципліни "Управління персоналом"** — ознайомити студентів з основними завданнями і змістом управління персоналом, літературою з питань теорії і практики кадрової роботи в організаціях, а також допомогти їм у самостійній роботі з вивчення проблем підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу підприємства, проблем управління персоналом як цілісної системи цілеспрямованого впливу на кадровий склад організації для забезпечення ефективної діяльності колективу і задоволення результатами праці кожного працівника.

**Дисципліна «Управління персоналом»** спрямована на формування у студентів стійких знань з теорії управління персоналом та набуття студентами навичок та вмінь самостійно вирішувати практичні питання управління персоналом. Дисципліна орієнтує студентів професійно аналізувати діючі системи кадрового забезпечення організації і розробляти заходи щодо їх удосконалення.

### **Завдання вивчення дисципліни:**

У результаті вивчення дисципліни «Управління персоналом» студенти повинні опанувати такими знаннями, вміннями та навичками:

#### **Аналітичні:**

- уміння діагностувати проблеми і перспективи стратегічного розвитку управління персоналом компанії;
- знання методики та розробка інформаційного та комунікаційного забезпечення системи управління персоналом
- володіння сучасними ІТ-технологіями та програмними продуктами в галузі управління персоналом

#### **Комунікативні:**

- уміння працювати в команді як здатність передавати і формалізувати власні неявні знання
- навички презентації та аргументації власної точки зору
- розуміння значення навчання і саморозвитку на особистому та організаційному рівні.

#### **Управлінські:**

- уміння працювати в команді як здатність передавати і формалізувати власні неявні знання
- навички презентації та аргументації власної точки зору
- розуміння значення навчання і саморозвитку на особистому та організаційному рівні.

### **Структура курсу**

<b>№ з / п</b>	<b>Тема</b>	<b>Результати навчання</b>	<b>Завдання</b>
1.	Теоретичні засади управління персоналом. Персонал організації його структура	сформувати чітке уявлення про персонал організації як стратегічний ресурс компанії; розробляти заходи з оптимізації чисельності й структури персоналу виходячи з реальних потреб організації;	Кросворд, творчі завдання
2	Кадрова політика організації	оцінювати повноту і якість кадрової політики та її складових; оволодіти навичками формування кадрової політики організації; досягти усвідомлення впливу чинників на формування кадрової політики.	Тести, питання
3	Корпоративна культура в системі управління персоналом	визначати завдання корпоративної культури організації; оцінювати рівень розвитку корпоративної культури; розробляти корпоративні та етичні кодекси організації; розробляти ефективну корпоративну культуру	Задачі кейси
4	Ресурсне забезпечення управління персоналом	застосовувати законодавчі акти та методичні документи, норми і положення під час розв'язання завдань з управління персоналом в сфері фінансів, банківської справи та страхування; встановлювати комунікаційні зв'язки між працівниками, підрозділами, організаціями з метою прийняття ефективних рішень.	Кейси

5	Соціально-психологічні аспекти управління персоналом	проводити психологічні та соціально-психологічні дослідження проблем розвитку особистості керівника в організації	Кейси оцінка психологічного клімату
6.	Кадрова служба та кадрове діловодство в системі управління персоналом	вести і систематизувати кадрову документацію за різними класифікаційними ознаками і групами; формувати та вести особові картки та особові справи працівників, вносити зміни, що пов'язані з трудовою діяльністю; організовувати архівне зберігання кадрових документів відповідно до діючих нормативно-правових актів.	Кейси
7.	Планування та прогнозування роботи з персоналом	Складати прогнози щодо кадрового планування та соціального розвитку організації; планувати заходи з соціального розвитку організації; визначати напрями маркетингу в управлінні персоналом;	Кейси, задачі
8	Професійний добір та адаптація працівників	використовувати різні методи професійного підбору кандидатів, оцінювати їх ефективність; впроваджувати програми адаптації працівників	Кейси, творчі завдання
9	Рух персоналу на підприємстві	досліджувати мотиви і причини руху працівників; вивчати й усувати причини плинності персоналу; розраховувати показники руху персоналу в організації	Тести, питання, задачі
10	Навчання персоналу	планувати трудову кар'єру працівників організації; формувати кадровий резерв на заміщення вакантної посади. аналізувати та визначати організаційні форми і методи професійного навчання працівників.	Тести, творчі завдання
11	Мотивація та стимулювання в управлінні персоналом	формувати конкурентоспроможний компенсаційний пакет для різних категорій персоналу; проектувати заходи з посилення матеріальної та нематеріального мотивування трудової діяльності.	Тести, ситуаційні задачі
12	Оцінка в управлінні персоналом	визначати потребу організації в проведенні оцінювання працівників; розробляти критерії оцінки особистих якостей та результатів праці персоналу.	Тести, ситуаційні задачі

13	Регулювання трудової діяльності персоналу	аналізувати наявні засоби регулювання трудової діяльності, виявляти проблемні точки; оцінювати ефективність застосування організаційних, адміністративних, економічних і соціально-психологічних методів управління персоналом; складати проекти положень про структурні підрозділи та посадових інструкцій.	Кейси, ситуаційні задачі
14	Соціальне партнерство в організації	визначати інтереси роботодавців та найманих працівників; аналізувати основні розділи колективного договору.	Тести, ситуаційні задачі
15	Управління охороною праці	складати санітарно-гігієнічні характеристики умов праці; розробляти рекомендацій по поліпшенню умов праці; проводити атестацію робочих місць за умовами праці	Тести, ситуаційні задачі

#### Літературні джерела

1. Дяків О. Управління персоналом: навч.-метод. посібник / О. Дяків, В. Островерхов. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 288 с.
2. Дяків О.П. Система внутрішньої соціальної відповідальності організації / О. Дяків, Н. Демчук // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції "Актуальні соціально-економічні проблеми держави і регіонів: антикризова стратегія і сталий розвиток" // збірник наукових праць " Економіка і організація управління" випуск №3 (23) – Вінниця, 2016. - с.164-171
3. Дяків О. Коучинг у системі розвитку компетенцій HR-менеджера / О. Дяків, Ю. Хрустальова // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України //Зб. наукових праць - Випуск 22, Тернопіль: Економічна думка, 2017. с. 67-71
4. Дяків О.П. Управління талантами в економіці знань / О. Дяків //Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку [Електронний ресурс] – Київ : КНЕУ, 2017. – С. 139–141.
5. Dyakiv O.. Modern trends of corporate social responsibility/ O.Dyakiv, N.Demchuk // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України //Зб. наукових праць - Випуск 21, Тернопіль: Економічна думка, 2016. с. 67-71
6. Dyakiv O. Employer's social responsibility for staff development / O.Dyakiv//[Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. голова редкол.[ ]А. М. Колот /.- 2018. № 1(15) с. 322-329
7. Olha Dyakiv Socially responsible interaction of a business-organization with an internal stakeholder // Social and labour relations: theory and practice Volume 8, 2018 , Issue #2, pp. 69-74

#### Політика оцінювання

- **Політика щодо дедлайнів та перескладання:** Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (-20 балів). Перескладання модулів відбувається із дозволу деканату за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).
- **Політика щодо академічної доброчесності:** Усі письмові роботи перевіряються на наявність плагіату і

допускаються до захисту із коректними текстовими запозиченнями не більше 20%. Списування під час контрольних робіт та екзаменів заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів). Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише під час он-лайн тестування (наприклад, програма Kahoot).

- **Політика щодо відвідування:** Відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання, за яке нараховуються бали. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування) навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням із керівником курсу.

### Оцінювання

Остаточна оцінка за курс розраховується наступним чином:

Заліковий модуль 1	Заліковий модуль 2	Заліковий модуль 3
<b>30 %</b>	<b>40 %</b>	<b>30%</b>
1. Опитування під час заняття = 40 балів 2. Письмова робота = 60 балів	1. Опитування під час заняття = 30 балів 2. Письмова робота = 70 балів	1. Написання та захист КПІЗ = 80 балів. Виконання завдань під час тренінгу = 20 балів

Шкала оцінювання студентів:

ECTS	Бали	Зміст
A	90-100	відмінно
B	85-89	добре
C	75-84	добре
D	65-74	задовільно
E	60-64	достатньо
FX	35-59	незадовільно з можливістю повторного складання
F	1-34	незадовільно з обов'язковим повторним курсом