

Український державний університет залізничного транспорту

Рекомендовано на засіданні
кафедри менеджменту,
публічного управління та HR-
технологій протокол №1 від
18 вересня 2023р.

СИЛАБУС З ДИСЦИПЛІНИ

Управління персоналом



для здобувачів I рівня освіти (бакалаврського)

Команда викладачів

Лектор:

Куделя Вікторія Іванівна (кандидат економічних наук, доцент),

Контакти: +38 (057) 730-19-72; kudeliya@kart.edu.ua

Години прийому та консультації: понеділок, з 14:10 –15:30

Розміщення кафедри: місто Харків, майдан Фейербаха, 7, 3 корпус, 2 поверх, 216 аудиторія.

Веб-сторінка курсу: <https://do.kart.edu.ua/course/view.php?id=10989>

Додаткові інформаційні ресурси: <http://lib.kart.edu.ua/home.jsp?locale=uk>

Курс «Управління персоналом» відноситься до циклу дисциплін, що формують профіль майбутнього фахівця, озброюючи його основами теорії та практики управління людськими ресурсами.

Метою курсу є формування у майбутніх фахівців комплексу теоретичних знань і практичних навичок щодо формування та реалізації кадрової політики в сучасних організаціях, раціонального підбору працівників на посади та формування дієвого трудового колективу, оцінювання та розвитку працівників, а також цілеспрямованого використання їх потенціалу.

Завданням вивчення дисципліни є отримання студентами знань щодо формування кадрової політики та системи управління персоналом організації; управління соціальним розвитком трудового колективу; застосування сучасних підходів до визначення потреби в персоналі, організації набору і відбору працівників на посади та формування успішної команди; оцінювання та професійного розвитку працівників, а також цілеспрямованого використання їх потенціалу.

Знання, які може здобути особистість, вивчаючи дисципліну «Управління персоналом», підвищать її професійну і інтелектуальну компетентність, а вміле їх використання на практиці реально засвідчить професійну майстерність фахівця й особистості.

Компетентності навчання

1. **Ціннісно-сміслову компетентність** (здатність керувати розробкою політики управління персоналом підприємства, плануванням і прогнозуванням кадрової роботи, визначенням чисельності і складу працівників, задоволенням кадрових потреб).
2. **Загальнокультурну компетентність** (здатність формувати організаційну культуру підприємства і менеджменту персоналу, використовуючи світовий досвід управління персоналом і враховуючи особливості національної ділової культури і менталітету народу).
3. **Навчально-пізнавальну компетентність** (здатність використовувати методи формування стабільного висококваліфікованого персоналу, оцінки стану плинності кадрів, розробки і впровадження заходів щодо підвищення стабільності кадрів, управління мобільністю персоналу на виробництві).
4. **Інформаційну компетентність** (здатність до самостійного пошуку, аналізу, структурування та відбору потрібної інформації в області застосування елементів і методів управління персоналу; здатність здійснювати керівництво трудовою дисципліною, керувати науковою організацією праці, вивільненням працівників і плинністю персоналу).
5. **Комунікативну компетентність** (здатність роботи в команді шляхом реалізації групових проектів в області формування плану реалізації стратегії управління персоналу, здатність оцінювати кадри управління, працювати з резервом керівників, із фахівцями і майстрами, організувати навчання персоналу, керувати діяльністю служб з управління персоналом щодо планування та реалізації ділової кар'єри персоналу організації).
6. **Компетентність особистісного самовдосконалення** (планувати й організувати власну діяльність, сполучати в ній головні принципи управління, застосовуючи залежно від ситуації, найбільш доцільні й ефективні стилі і методи роботи).

Чому Вас має зацікавити поглиблене вивчення цього курсу?

Якщо вас цікавить знання та уміння необхідних теоретичних основ про природу управління персоналом, методичних рекомендацій, практичних навичок у їх вирішенні, вироблення вмінь контролювати та ефективно управляти колективом в організаціях та на підприємствах, тоді вам необхідно пройти даний курс.

Від здобувачів очікується: базове розуміння економіки.

Команда викладачів будуть готові надати будь-яку допомогу з деякими з найбільш складних аспектів курсу по електронній пошті, на форумі та особисто - у робочий час.

Організація навчання

Цей курс, який вивчається з вересня по грудень, дає студентам глибоке розуміння успішного управління персоналом.

Курс складається з лекцій та практичних занять. Він супроводжується текстовим матеріалом, презентаціями та груповими завданнями. Студенти матимуть можливість застосовувати отримані знання та вирішувати практичні завдання протягом обговорень в аудиторії.

Управління персоналом / схема курсу

Поміркуй	Лекції	Виконай
	Запрошені лектори	
	Довідковий матеріал	
	Презентації	
	Обговорення в аудиторії	
	Групові завдання	
	Індивідуальні консультації	
	Іспит	

Практичні заняття курсу передбачають детальний теоретичний розгляд матеріалу та презентацію власних слайдів та рефератів з курсу. Виконання завдання супроводжується зануренням у суміжні дисципліни, що доповнюють теми, та формує у студента інформаційну та комунікативну компетентності.

Ресурси курсу

Інформація про курс розміщена на сайті Університету (<http://kart.edu.ua>), включаючи навчальний план, лекційні матеріали, презентації, завдання та правила оцінювання курсу).

Додатковий матеріал та посилання на електронні ресурси доступні на сайті Університету у розділі «дистанційне навчання» поряд із питаннями, над якими необхідно поміркувати під час підготовки для обговорення в аудиторії. Необхідна підготовка повинна бути завершена до початку наступної лекції. Ви повинні бути готовими до дискусій та мозкових штурмів – ми хочемо знати, що ви думаєте!

Теми курсу

Список основних лекцій курсу наведений нижче.

Денна форма навчання.

Тиждень	Кільк. год.	Тема лекції	Кільк. год.	Тема практичного заняття
1	2	3	4	5
1	2	Предмет, завдання і зміст курсу	2	Теорії управління о ролі людини в організації

2	2	Організаційний контекст управління персоналом		
3	2	Концепція управління персоналом підприємства	2	Кадрова політика. Законодавство з питань управління персоналом. Кадровий підбір.
4	2	Концепція «людський капітал»		
5	2	Організація системи управління персоналом	2	Соціалізація, профорієнтація і трудова адаптація персоналу.
6	2	Центр оцінювання, як технологія кадрової роботи		
7	2	Конкурс, як технологія залучення персоналу	2	Поняття, етапи та види ділової кар'єри. Корпоративна культура в системі управління персоналом. Формування корпоративної культури: цінності і традиції колективу.
Модульний контроль знань 1				
8	2	Регламентация управління персоналом		
9	2	Політика найму. Організація процедур відбору, прийому, звільнення	2	Соціальне партнерство як засіб узгодження інтересів
10	2	Професійна орієнтація. Трудова адаптація		
11	2	Ділова кар'єра	2	Колективний договір як головний засіб зміцнення соціального партнерства.
12	2	Ділова етика – архітектура кадрового менеджменту		
13	2	Мотивація трудової діяльності	2	Ефективність роботи персоналу: сутність та підходи. Методика оцінки ефективності
14	2	Управління міжособистими відносинами		
15	2	Персональний менеджмент	2	Порівняльна характеристика різних методів оцінки ефективності роботи персоналу
Модульний контроль знань 2				
Іспит з дисципліни				

Заочна форма навчання.

Тиждень	Кільк. год.	Тема лекції	Кільк. год.	Тема практичного заняття
1	2	3	4	5
1	2	Організаційний контекст управління персоналом	2	Кадрова політика. Законодавство з питань управління персоналом.

2	2	Концепція управління персоналом підприємства	2	Корпоративна культура в системі управління
3	2	Регламентация управління персоналом	2	Ефективність роботи персоналу: сутність та підходи. Методика оцінки ефективності
4	2	Політика найму. Організація процедур відбору, прийому, звільнення	2	Соціальна відповідальність менеджера перед суспільством, колективом та окремим працівником.
5	2	Управління міжособистими відносинами		
Іспит з дисципліни				

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Управління персоналом. Конспект лекцій. Позднякова Л.О., Гриценко Н.В. УкрДУЗТ. – 2018. – 80с.

2. Електронна бібліотека. Методичні вказівки до курсового проекту з дисципліни «Управління персоналом» УкрДУЗТ, 2018р. - 40с. електронний ресурс кафедри.

Додаткова.

3. Крушельницька О.В. Управління персоналом: Навч. посіб. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Кондор, 2005.

4. Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління персоналом. Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 256 с.

5. Ситник Н.І. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2009. – 472 с.

6. Ігнат'єва І.А. Стратегічний менеджмент: теорія, методологія, практика. – К.: Знання України, 2005. – 250 с.

7. Янковська Л.А. Менеджмент персоналу: підготовка та перепідготовка працівників підприємства: Навч. посіб. – Л.: Видавництво Національного університету "Львівська політехніка", 2005. – 196 с.

Правила оцінювання

При заповненні заліково-екзаменаційної відомості та залікової книжки (індивідуального навчального плану) студента, оцінка, виставлена за 100-бальною шкалою, повинна бути переведена до національної шкали (5, 4, 3,) та шкали ECTS (A, B, C, D, E)

Визначення назви за державною шкалою(оцінка)	Визначення назви за шкалою ECTS	За 100 бальною шкалою	ECTS оцінка
ВІДМІННО – 5	Відмінно – відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок	90-100	A
ДОБРЕ – 4	Дуже добре – вище середнього рівня з кількома помилками	82-89	B
	Добре – в загальному правильна робота з певною кількістю грубих помилок	75-81	C
ЗАДОВІЛЬНО - 3	Задовільно - непогано, але зі значною кількістю недоліків	69-74	D

	Достатньо – виконання задовольняє мінімальні критерії	60-68	E
НЕЗАДОВІЛЬНО - 2	Незадовільно – потрібно попрацювати перед тим як отримати залік (без повторного вивчення модуля)	35-59	FX
	Незадовільно - необхідна серйозна подальша робота (повторне вивчення модуля)	<35	F

Завдання на курсову роботу: уточнюється у викладача.

Відвідування лекцій:

Бали за цю складову не нараховуються взагалі.

Ступінь залученості:

Мета участі в курсі – залучити вас до дискусії, розширити можливості навчання для себе та своїх однолітків та дати вам ще один спосіб перевірити свої погляди на питання управління персоналом. Участь буде оцінюватися на основі кількості та вірності ваших відповідей. Ми намагаємося надати всім студентам рівні та справедливі можливості для підвищення власною залученості. **Максимальна сума становить 30 балів.**

Практичні заняття:

Оцінюються за ступенем залученості (до 30 балів) та стислою презентацією виконаного завдання (до 30 балів). **Максимальна сума становить 60 балів.**

Модульне тестування:

Оцінюються за вірними відповідями на тестові модульні питання (20 питань в тесті, кожна вірна відповідь оцінюється в 2 бали). **Максимальна кількість становить 40 балів за модуль.**

Іспит:

Студент, за результатами модульного 1-го та 2-го контролю шляхом накопичення балів отримує оцінку за іспит. Максимальна кількість балів, яку може отримати студент становить 100 (до 60 балів поточного контролю та до 40 балів тестування). Середнє арифметичне суми модульних оцінок складає загальний бал за іспит. Якщо студент не погоджується із запропонованими балами він може підвищити їх на іспиті.

Результати навчання

Знати історію становлення і розвитку підходів у менеджменті персоналу і технологій управління кадрами, управління персоналом, управління людськими ресурсами.

Знати закономірності послідовних трансформацій різноманітних організаційних культур і детермінованість застосування передових способів менеджменту персоналу до ступеня зрілості національної і корпоративної культури, та технології й методи управління персоналом.

Володіти принципами політики управління персоналом, форми і методи планування й організації роботи з кадрами.

Вміти керувати розробкою політики управління персоналом підприємства, плануванням і прогнозуванням кадрової роботи, визначенням чисельності і складу працівників, задоволенням кадрових потреб.

Вміти оцінювати кадри управління, працювати з резервом керівників, із фахівцями і майстрами, організувати навчання персоналу, керувати діяльністю служб з управління персоналом щодо планування та реалізації ділової кар'єри персоналу організації.

Використовувати методи формування стабільного висококваліфікованого персоналу, оцінки стану плинності кадрів, розробки і впровадження заходів щодо підвищення стабільності кадрів, управління мобільністю персоналу на виробництві.

Вміти планувати й організувати власну діяльність, сполучати в ній головні принципи управління, застосовуючи залежно від ситуації, найбільш доцільні й ефективні стилі і методи роботи.

Кодекс академічної доброчесності

Порушення Кодексу академічної доброчесності Українського державного університету залізничного транспорту є серйозним порушенням, навіть якщо воно є ненавмисним. Кодекс доступний за посиланням: <http://kart.edu.ua/documentu-zvo-ua>

Зокрема, дотримання Кодексу академічної доброчесності УкрДУЗТ означає, що вся робота на іспитах та заліках має виконуватися індивідуально. Під час виконання самостійної роботи студенти можуть консультуватися з викладачами та з іншими студентами, але повинні самостійно розв'язувати завдання, керуючись власними знаннями, уміннями та навичками. Посилання на всі ресурси та джерела (наприклад, у звітах, самостійних роботах чи презентаціях) повинні бути чітко визначені та оформлені належним чином. У разі спільної роботи з іншими студентами над виконанням індивідуальних завдань, ви повинні зазначити ступінь їх залученості до роботи.

Інтеграція студентів із обмеженими можливостями

Вища освіта є провідним чинником підвищення соціального статусу, досягнення духовної, матеріальної незалежності і соціалізації молоді з обмеженими функціональними можливостями й відображає стан розвитку демократичних процесів і гуманізації суспільства.

Для інтеграції студентів із обмеженими можливостями в освітній процес Українського державного університету залізничного транспорту створена система дистанційного навчання на основі сучасних педагогічних, інформаційних, телекомунікаційних технологій.

Доступ до матеріалів дистанційного навчання з цього курсу можна знайти за посиланням: <http://do.kart.edu.ua/>