**МЕЛІТОПОЛЬСКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО**

**ФАКУЛЬТЕТ ІНФОРМАТИКИ, МАТЕМАТИКИ ТА ЕКОНОМІКИ**

**КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ТА ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Назва освітнього компоненту***Нормативний/вибірковий* | Управління персоналомвибірковий |
| **Ступінь освіти** **Бакалавр/магістр/доктор філософії** **Освітня програма** | Бакалавр Економіка та бізнес |
| **Рік викладання/ Семестр/ Курс (рік навчання)** | 2024-2025/ непарний  |
| **Науково-педагогічні працівники** |  |
| **Профайл науково-педагогічних працівників** |  |
| **Контактний тел.** |  |
| **E-mail:** |  |
| **Сторінка освітнього компоненту на сайті центу освітніх дистанційних технологій МДПУ ім. Б.Хмельницького** |  |
| **Консультації** | *Онлайн-консультації:* через систему ЦОДТ МДПУ ім. Богдана Хмельницького. |

1. **АНОТАЦІЯ**

Вибірковий освітній компонент “Управління персоналом” є складовою навчального плану, яка сприяє підготовці фахівців. Здобувачі вищої освіти отримують теоретичні знання і практичні навички основних категорій, таких як “кадри”, “персонал”, “трудові ресурси”, “людські ресурси”, знання основ трудового законодавства; практичні навички з прогнозування потреб в кадрах та їх планування; з організації процесу набору, відбору та кадрового оформлення персоналу, його адаптації та навчання; з управління розвитком кадрів.

Контроль за видами діяльності здобувачів вищої освіти здійснюється шляхом поточного оцінювання знань, періодичним контролем за тестами.

За результатами суми балів, набраних за два модуля, періодичні контрольні точки , виставляється підсумкова оцінка за національною, 100-бальною шкалами і ECTS.

1. **МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА**

**Метою** викладання ОК є формування у здобувачів комплексу теоретичних знань і умінь щодо розробки та здійснення кадрової політики сучасних суб’єктів господарювання, добір та розміщення персоналу, його оцінювання та навчання, забезпечення цілеспрямованого використання персоналу організації.

**Завданням** ОК є оволодіння сучасними знаннями щодо управління персоналу суб’єктів господарювання в умовах ринкової економіки та практичними навичками формування і управління кадрами з метою забезпечення ефективної діяльності підприємства, досягнення визначених цілей та задоволення результатами праці кожного працівника.

1. **ПЕРЕЛІК КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ, ЯКІ НАБУВАЮТЬСЯ ПІД ЧАС ОПАНУВАННЯ ОСВІТНІМ КОМПОНЕНТОМ**

**Інтегральна компетентність:**

Здатність розв’язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми в економічній сфері, які характеризуються комплексністю та невизначеністю умов, що передбачає застосування теорій та методів економічної науки.

**Загальні** **компетентності (ЗК)**

ЗК3. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК7. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.

ЗК8. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.

ЗК9. Здатність до адаптації та дій в новій ситуації.

ЗК10. Здатність бути критичним і самокритичним.

ЗК11. Здатність приймати обґрунтовані рішення.

ЗК12. Навички міжособистісної взаємодії.

**Спеціальні (фахові, предметні) компетентності:**

СК2. Здатність здійснювати професійну діяльність у відповідності з чинними нормативними та правовими актами.

СК3. Розуміння особливостей провідних наукових шкіл та напрямів економічної науки.

СК5. Розуміння особливостей сучасної світової та національної економіки, їх інституційної структури, обґрунтування напрямів соціальної, економічної та зовнішньоекономічної політики держави.

СК8. Здатність аналізувати та розв’язувати завдання у сфері економічних та соціально-трудових відносин.

СК10. Здатність використовувати сучасні джерела економічної, соціальної, управлінської, облікової інформації для складання службових документів та аналітичних звітів.

СК12. Здатність самостійно виявляти проблеми економічного характеру при аналізі конкретних ситуацій, пропонувати способи їх вирішення.

1. **РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ**

РН4. Розуміти принципи економічної науки, особливості функціонування економічних систем.

РН5. Застосовувати аналітичний та методичний інструментарій для обґрунтування пропозицій та прийняття управлінських рішень різними економічними агентами (індивідуумами, домогосподарствами, підприємствами та органами державної влади).

РН11. Вміти аналізувати процеси державного та ринкового регулювання соціально-економічних і трудових відносин.

РН12. Застосовувати набуті теоретичні знання для розв’язання практичних завдань та змістовно інтерпретувати отримані результати.

РН14. Визначати та планувати можливості особистого професійного розвитку.

РН15. Демонструвати базові навички креативного та критичного мислення у дослідженнях та професійному спілкуванні.

РН17. Виконувати міждисциплінарний аналіз соціально-економічних явищ і проблем в однієї або декількох професійних сферах з врахуванням ризиків та можливих соціально-економічних наслідків.

РН18. Використовувати нормативні та правові акти, що регламентують професійну діяльність.

РН19. Використовувати інформаційні та комунікаційні технології для вирішення соціально-економічних завдань, підготовки та представлення аналітичних звітів.

РН21. Вміти абстрактно мислити, застосовувати аналіз та синтез для виявлення ключових характеристик економічних систем різного рівня, а також особливостей поведінки їх суб’єктів.

РН22. Демонструвати гнучкість та адаптивність у нових ситуаціях, у роботі із новими об’єктами, та у невизначених умовах в бізнес-середовищі.

РН23. Показувати навички самостійної роботи, демонструвати критичне, креативне, самокритичне мислення.

1. **ОБСЯГ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Вид заняття** | **лекції** | **практичні заняття** | **самостійна робота** |
| **Кількість годин** | 30 год. | 14 год. | 76 год. |

1. **ПОЛІТИКА**

Політика академічної поведінки та етики:

* Не пропускати та не запізнюватися на заняття за розкладом;
* Вчасно виконувати завдання семінарів та питань самостійної роботи;
* Вчасно та самостійно виконувати періодичні контрольні завдання.
1. **СТРУКТУРА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА**

**7.1 СТРУКТУРА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА (ЗАГАЛЬНА)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Кількість годин** | **Тема** | **Форма діяльності (заняття, кількість годин)** | **Література** | **Завдання** | **Вага оцінки** | **Термін виконання** |
| **БЛОК І. Управління персоналом як динамічною системою** |
| 6 | **Тема 1.** Управління персоналом в системі менеджменту організацій | Лекція (2 год.)Самостійна робота (4 год.) | 1-20 | усне опитування, письмовий контроль | 5 | Впродовж першого навчального семестру( перший періодичний контроль ) |
| 12 | Тема 2 Управління персоналом як соціальна система | Лекція (2 год.)Практичне заняття(2 год.) Самостійна робота (8 год.) | 1-20 | тестування, письмовий контроль | 5 | Впродовж першого навчального семестру( перший періодичний контроль ) |
| 12 | Тема 3. Формування колективу організації | Лекція (2 год.)Практичне заняття(2 год.) Самостійна робота (8 год.) | 1-20 | тестування, письмовий контроль | 5 | Впродовж першого навчального семестру( перший періодичний контроль ) |
| 10 | Тема 4. Згуртованість та соціальний розвиток колективу | Лекція (2 год.)Самостійна робота (8 год.) | 1-20 | усне опитування, письмовий контроль | 5 | Впродовж першого навчального семестру( перший періодичний контроль ) |
| **БЛОК ІІ. Кадрова служба та кадрова політика** |
| 12 | Тема 5. Кадрова політика організації | Лекція ( 4 год.)Самостійна робота (8 год.) | 1-20 | усне опитування, письмовий контроль | 5 | Впродовж першого навчального семестру( другий періодичний контроль ) |
| 14 | Тема 6. Служби персоналу: організація та функції. | Лекція ( 4 год.)Практичне заняття (2 год.) Самостійна робота (8 год.) | 1-20 | усне опитування, письмовий контроль | 5 | Впродовж першого навчального семестру( другий періодичний контроль ) |
| 14 | Тема 7. Кадрове планування в організаціях | Лекція (4 год.)Практичне заняття (2 год.) Самостійна робота (8 год.) | 1-20 | усне опитування, письмовий контроль | 5 | Впродовж першого навчального семестру( другий періодичний контроль ) |
| 14 | Тема 8. Організація набору та відбору кадрів | Лекція (4 год.)Практичне заняття(2 год.) Самостійна робота (8 год.) | 1-20 | усне опитування, письмовий контроль | 5 | Впродовж першого навчального семестру( другий періодичний контроль ) |
| 14 | Тема 9. Оцінювання та атестація персоналу | Лекція (4 год.)Практичне заняття (2 год.) Самостійна робота (8 год.) | 1-20 | усне опитування, письмовий контроль | 5 | Впродовж першого навчального семестру( другий періодичний контроль ) |
| 14 | Тема 10. Управління процесом розвитку та рухом персоналу | Лекція (4 год.)Практичне заняття (2 год.) Самостійна робота (8 год.) | 1-20 | усне опитування, письмовий контроль | 5 | Впродовж першого навчального семестру( другий періодичний контроль ) |

**7.2 СТРУКТУРА ОСВІТНЬОГОКОМПОНЕНТА (ЛЕКЦІЙНИЙ БЛОК)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Назва теми** | **Зміст лекції**  |
| Тема 1. Управління персоналом в системі менеджменту організацій | Роль та значення управління персоналом як науки Управління персоналом як стратегічна функція менеджменту |
| Тема 2 Управління персоналом як соціальна система | Класифікаційні ознаки персоналу за категоріями Компетентність персоналу, види компетенції |
| Тема 3. Формування колективу організації | Колектив як соціальна групаРоль менеджера з персоналу у формуванні колективуФормування корпоративної культури: цінності і традиції колективу |
| Тема 4. Згуртованість та соціальний розвиток колективу | Сутність та стадії згуртованості колективуСоціально-психологічні особливості колективу як об'єкта управлінняКомунікації в управлінні персоналом |
| Тема 5. Кадрова політика організації | Основні структурні складові сучасної кадрової політикиФактори, що впливають на формування кадрової політикиКадрова політика на різних етапах життєвого циклу організації |
| Тема 6. Служби персоналу: організація та функції. | Сучасні служби персоналу як засіб реалізації кадрової політики організаціїФункції та відповідальність кадрових службОрганізація діловиробництва у системі управління персоналом |
| Тема 7. Кадрове планування в організаціях | Сутність та завдання планування персоналуПланування чисельності персоналу за категоріями |
| Тема 8. Організація набору та відбору кадрів | Моделі та методи відбору працівниківНабір персоналуПрофесійний відбір персоналу |
| Тема 9. Оцінювання та атестація персоналу | Об’єктивна необхідність оцінки персоналу в сучасних організаціяхМетоди оцінювання персоналуАтестація персоналу: принципи, види, методи |
| Тема 10. Управління процесом розвитку та рухом персоналу | Розвиток персоналу як фактор виробництваПрофесійне навчання персоналуМетоди навчання і їхній вибір |

**7.3 СТРУКТУРА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА (ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Тема практичного заняття** | **Зміст практичного заняття** |
| Тема 2 Управління персоналом як соціальна система |  Обговорення теми. Виконання практичних завдань |
| Тема 3. Формування колективу організації |  Обговорення теми. Виконання практичних завдань |
| Тема 6. Служби персоналу: організація та функції. |  Обговорення теми. Виконання практичних завдань |
| Тема 7. Кадрове планування в організаціях | Обговорення теми. Виконання практичних завдань |
| Тема 8. Організація набору та відбору кадрів | Обговорення теми. Виконання практичних завдань |
| Тема 9. Оцінювання та атестація персоналу | Обговорення теми. Виконання практичних завдань |
| Тема 10. Управління процесом розвитку та рухом персоналу | Обговорення теми. Виконання практичних завдань |

**7.4 СТРУКТУРА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА (ТЕМИ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ОПРАЦЮВАННЯ)**

|  |  |
| --- | --- |
| **№з/п** | **Назви теми** |
| 1 | 1. Особливості та роль персоналу в досягненні конкурентоспроможності сучасних організацій.Співвідношення та зміст концепцій «управління кадрами», «управління персоналом», «менеджмент персоналу», «управління людськими ресурсами». |
| 2 | Класифікатор професій: роль і призначення.Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник: роль і призначення.Посадові інструкції та Положення про відділи та функціональні служби: роль і призначення. |
| 3 | Удосконалення міжособистісних та організаційних комунікацій.Особливості управління багатонаціональним колективом. |
| 4 | Соціально-психологічна сумісність колективу.Механізми соціального розвитку колективів |
| 5 | Розробка та реалізація кадрової політики у концептуальних кадрових документах. Правова база для здійснення сучасної кадрової політики (зміст та протиріччя). Роль держави у здійсненні кадрової політики. |
| 6 | Організація кадрової службиРоль кадрових служб у формуванні виробничих колективів та їх розвитку |
| 7 | Теоретична та практична основа планування роботи з кадрами.Соціальне планування та його значення |
| 8 | Лізинг персоналу в сучасних умовах господарювання.Набір кадрів через органи працевлаштуванняОрганізація профорієнтаційної роботи на виробництві |
| 9 | Аналіз оцінювання індивідуальних відмінностей претендентів, співставлення. Реалізація результатів атестації |
| 10 | Роль кваліфікаційних кадрів у сучасному виробництві. Конкурентоспроможність робочої сили і професійна мобільність людини на ринку праціОрганізаційні форми та соціально-економічні важелі заохочення підприємства і працівників до перепідготовки, набуття другої освіти та підвищення кваліфікації |

1. **МЕТОДИ ТА ФОРМИ КОНТРОЛЮ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Загальна система оцінювання курсу** | За семестр з курсу проводяться два періодичні контролі (ПКР), результати яких є складником результатів контрольних точок першої (КТ1) і другої (КТ2). Результати контрольної точки (КТ) є сумою поточного (ПК) і періодичного контролю (ПКР): КТ = ПК + ПКР. Максимальна кількість балів за контрольну точку (КТ) складає 50 балів. Максимальна кількість балів за періодичний контроль (ПКР) становить 60 % від максимальної кількості балів за контрольну точку (КТ), тобто 30 балів. А 40 % балів, тобто решта балів контрольної точки, є бали за поточний контроль, а саме 20 балів. Результати поточного контролю обчислюються як середньозважена оцінок (Хср) за діяльність здобувача вищої освіти на практичних (семінарських) заняттях, що входять в число певної контрольної точки. Для трансферу середньозваженої оцінки (Хср) в бали, що входять до 40 % балів контрольної точки (КТ), треба скористатися формулою: ПК = (Хср)∗20 / 5. Таким чином, якщо за поточний контроль (ПК) видів діяльності здобувача вищої освіти на всіх заняттях Хср = 4.1 бали, які були до періодичного контролю (ПКР), то їх перерахування на 20 балів здійснюється так: ПК = 4.1∗20 / 5 = 4.1 \* 4 = 16.4 // 16 (балів). За періодичний контроль (ПКР) здобувачем вищої освіти отримано 30 балів. Тоді за контрольну точку (КТ) буде отримано КТ = ПК + ПКР = 16 + 30 = 46 (балів). Здобувач вищої освіти має право на підвищення результату тільки одного періодичного контролю (ПКР) протягом двох тижнів після його складання у випадку отримання незадовільної оцінки. Підсумковим контролем є екзамен, на його складання надається 100 балів за виконання тестів (або задач чи завдань іншого виду). Загальний рейтинг з освітнього компоненту (ЗР) складається з суми балів (Е), отриманих на екзамені, і підсумкової оцінки (ПО) та ділиться навпіл. ЗР = (ПО + Е) / 2 |
| **Практичні заняття** | **«5»** – здобувач вищої освіти в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому нормативну, обов’язкову та додаткову літературу. Правильно вирішив усі розрахункові / тестові завдання. Здатен виділяти суттєві ознаки вивченого за допомогою операцій синтезу, аналізу, виявляти причинно-наслідкові зв’язки, формувати висновки і узагальнення, вільно оперувати фактами та відомостями.**«4»** –здобувач вищої освіти достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, в основному розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому нормативну та обов’язкову літературу. Але при викладанні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки. Правильно вирішив більшість розрахункових / тестових завдань. Здобувач вищої освіти здатен виділяти суттєві ознаки вивченого за допомогою операцій синтезу, аналізу, виявляти причинно-наслідкові зв’язки, у яких можуть бути окремі несуттєві помилки, формувати висновки і узагальнення, вільно оперувати фактами та відомостями. **«3»** –здобувач вищої освіти в цілому володіє навчальним матеріалом, викладає його основний зміст під час усних виступів та письмових розрахунків, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки. Правильно вирішив половину розрахункових / тестових завдань. Має ускладнення під час виділення суттєвих ознак вивченого; під час виявлення причинно-наслідкових зв’язків і формулювання висновків.**«2»** –здобувач вищої освіти не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових розрахунків, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності. Правильно вирішив окремі розрахункові / тестові завдання. Безсистемно відділяє випадкові ознаки вивченого; не вміє зробити найпростіші операції аналізу і синтезу; робити узагальнення, висновки. |
| **Умови допуску до підсумкового контролю** | Здобувач вищої освіти, який навчається стабільно на «відмінні» оцінки і саме такі оцінки має за періодичні контролі, накопичує впродовж вивчення навчального курсу 90 і більше балів, має право не складати екзамен з даного освітнього компоненту.Здобувач вищої освіти зобов’язаний відпрацювати всі пропущені семінарські заняття протягом двох тижнів. Невідпрацьовані заняття (невиконання навчального плану) є підставою для недопущення здобувача вищої освіти до підсумкового контролю. |

1. **РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА**

**Основна**

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : Підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. К. : Центр учбової літератури, 2019. 468 с.
2. Гончарук І.В., Томашук І.В. Державне регулювання розвитку ресурсного потенціалу сільських територій: загальні аспекти. Економіка, фінанси, менеджмент: актуальні питання науки і практики. 2018. № 4 (32). С. 19-30.
3. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.
4. Управління персоналом: навч. посібник. 2-ге вид. / Балановська Т.І. та ін. Київ: ЦП «КОМПРИНТ», 2018. 417 с.

**Дпоміжна**

1. Кодекс законів про працю України України зі змін. № 5462-VI від 16.10.2012 р. [Електронний документ]. Режим доступу: http: // zakon3. rada.gov.ua
2. Козирєва О. В., Овсієнко О. В. Організація праці менеджера: навч. посіб. Харків: Видавництво Іванченка І. С., 2019. 203 с.
3. Матвейчук О.Л. Державне регулювання соціально-трудових відносин за умов розвитку інформаційного суспільства в Україні. Вісник НАДУ при Президентові України, Серія “Державне управління”, 2018. №1 С. 122-129.
4. Podolianchuk O., Tomashuk I. Formation of financial results of activities of agricultural enterprises of Vinnitsa region [Формування фінансових результатів діяльності сільськогосподарських підприємств Вінницької області]. The scientific heritage. 2020. № 47. Р. 7. Р. 63-73.

**Електронні ресурси та нормативні документи**

1. Закон України "Про колективні договори і угоди". Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.

10. Закон України "Про організації роботодавців". Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2436-14.

11. Закон України "Про охорону праці". Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12.

12. Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)". Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgibin/laws/main.cgi?nreg=137%2F98-%E2%F0.

13. Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності". Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgibin/laws/main.cgi?nreg=1045-14.

14. Кадровий журнал України. Електронний режим доступу: <https://www.kadrovik.ua>

15. Кадровий портал. Відділ кадрів 24. Електронний режим доступу: https://vk24.ua/practical\_work

1. Корпоративна культура: міжнародний та трансформаційний аспекти : монографія [Електронний ресурс] / І. П. Отенко, М. І. Чепелюк. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. 243 с. Режим доступу: http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/20079
2. Практичні завдання трудового законодавства. Електронний режим доступу: <https://ukrainepravo.com>.
3. Про зайнятість населення. Закон України зі змін. № 5067-VІ від 05.07.2012 р. [Електронний документ]. Режим доступу: http: // zakon3. rada.gov.ua

19. Селютін В. М., Яцун Л. М. Управління персоналом: Практикум [Електронний ресурс] : навч. посібник. Харків: ХДУХТ 2018. 188 с. https://dut.edu.ua/uploads/l\_1829\_32362479.pdf

20. Технології управління персоналом [Електронний ресурс] : монографія / О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань, І. М. Крейдич, Н. В. Семенченко. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2017. 528 с. https://ela.kpi.ua/handle/123456789/19480