



Міністерство освіти і науки України

ОДЕСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ
БУДІВНИЦТВА ТА АРХІТЕКТУРИ

Навчально-науковий інститут бізнесу та інформаційних технологій
Кафедра менеджменту і маркетингу

СИЛАБУС освітнього компонента - ОК 36

Управління персоналом

Освітній рівень	перший (бакалаврський)	
Програма навчання	обов'язкова	
Галузь знань	07	Управління та адміністрування
Спеціальність	075	Маркетинг
Освітня програма	Маркетинг	
Обсяг дисципліни	4 кредити ECTS (120 академічних годин)	
Види аудиторних занять	лекції, практичні заняття	
Індивідуальні та (або) групові завдання	курсова робота	
Форми семестрового контролю	курсова робота, іспит	

Викладач: Ширяєва Наталія Юріївна
доцент кафедри менеджменту і маркетингу
кандидат технічних наук
e-mail n.shyriaieva@ogasa.org.ua



Метою дисципліни «Управління персоналом» є формування у майбутніх спеціалістів основних професійних компетентностей:

- визначеність і наполегливість щодо поставлених завдань і взятих обов'язків;
- знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності;
- здатність працювати в команді.

Передумови для вивчення дисципліни. Дисципліна «Управління персоналом» вивчається після дисциплін «Психологія» та «Конфліктологія».

Програмні результати навчання:

РН5. Виявляти й аналізувати ключові характеристики маркетингових систем різного рівня, а також особливості поведінки їх суб'єктів

РН16. Відповідати вимогам, які висуваються до сучасного маркетолога, підвищувати рівень особистої професійної підготовки

Тематичний план

№	Назва тем	Кількість годин			
		лекції	практичні	Індивідуальні	самостійна
1	2	3	4	5	6
1	Управління персоналом в системі менеджменту організацій	2	1		4
2	Управління персоналом як соціальна система	2	2		4
3	Формування колективу організацій	2	2		6
4	Згуртованість та соціальний розвиток колективу	2	1		4
5	Кадрова політика організації	2	1		4
6	Служба персоналу: організація та функції	2	1		4
7	Кадрове планування в організаціях	2	1		4
8	Організація набору та відбору кадрів	2	1		4
9	Оцінювання та вивільнення персоналу	2	2		6
10	Управління процесом розвитку та рухом персоналу	4	1		4
11	Управління процесом вивільнення персоналу	2	1		4
12	Соціальне партнерство в організації	2	1		4
13	Ефективність управління персоналом	2	1		4
	Всього	28	16	20	56

Критерії оцінювання та засоби діагностики

Мінімальний та максимальний рівень оцінювання щодо отримання «іспиту» за навчальною дисципліною «Управління персоналом» складає 60 і 100 балів і може бути досягнутий наступними засобами оцінювання:

Засоби оцінювання		Мінімальна кількість балів	Максимальна кількість балів
Вид контролю	Кількість у семестрі		
Контроль знань:			
<i>Поточний:</i>		32	60
- усне опитування або письмовий експрес-контроль на практичних заняттях та лекціях	кожне заняття	32	60
- виступ (доповідь) студентів при обговоренні питань на практичних заняттях	1		
- тестування	2		
- реферат	1		
- участь у конференціях	1		
- підготовка та видання наукових публікацій (тези, статті)	1		
<i>Підсумковий</i> - іспит	1	28	40
Всього		60	100

Мінімальний та максимальний рівень оцінювання курсової роботи за навчальною дисципліною «Управління персоналом» складає 60 і 100 балів і може бути досягнутий наступними засобами оцінювання:

Засоби оцінювання		Мінімальна кількість балів	Максимальна кількість балів
Вид контролю	Кількість у семестрі		
1	2	3	4
Курсова робота	1		
Контроль знань:			
<i>Поточний:</i>			
- виконання теоретико-методичного розділу	1	10	15
- виконання аналітичного розділу	1	15	20
- виконання проектного розділу	1	15	25
<i>Підсумковий</i> - захист курсової роботи:	1	20	40
Разом		60	100

Індивідуальні завдання та вимоги до виконання:

З дисципліни передбачено виконання курсової роботи. Зміст *курсвої роботи* передбачає формування у студентів практичних вмінь із застосування практичного інструментарію: маркетингу виробничого персоналу, прогнозування і планування розвитку персоналу; атестації персоналу та розвитку; планування й організації професійного навчання працівників; планування й організації соціального розвитку персоналу; вдосконалення організаційної культури. Більш детальну інформацію наведено у методичних вказівках до виконання курсової роботи [3].

Унікальність індивідуальної (*контрольної*) роботи з менеджменту потребує забезпечення принципів академічної доброчесності.

Методи та терміни оцінювання:

Курсова робота має виконуватися студентом відповідно до отриманого завдання та календарного плану курсових досліджень.

Рекомендовані етапи виконання курсових досліджень:

1 етап - опрацювання основної частини;

2 етап - написання першого варіанта пояснювальної записки, подання її на ознайомлення викладачу.

3 етап - усунення недоліків, написання остаточного варіанта пояснювальної записки, оформлення курсової роботи.

4 етап - захист курсової роботи.

Оцінювання результатів курсової роботи відбувається **за загальними критеріями:**

«відмінно» - завдання виконано повністю, відповідь обґрунтовано, висновки та пропозиції аргументовано і оформлено належним чином;

«добре» - завдання виконано повністю, але допущені незначні неточності у розрахунках або оформленні; або при належному оформленні завдання виконано не менше ніж на 80%;

«задовільно» - завдання виконано не менше ніж на 70% за умови належного оформлення; або не менше ніж на 80% якщо допущені незначні помилки у розрахунках або оформленні.

Опис контрольних заходів:

Контрольні заходи передбачають *поточний* контроль знань, який здійснюється два рази у семестрі з використанням автоматизованого тестування на навчальній платформі Moodle.

Приклад тестів поточного контролю:

Тестове завдання № 1.

ЄДИНА СИСТЕМА КАДРОВОЇ РОБОТИ СКЛАДАЄТЬСЯ З ТАКИХ ПІДСИСТЕМ:

1. Планування, прогнозування і маркетингу персоналу, розробки організаційних структур управління і стимулювання праці.
2. Аналізу, планування і прогнозування кадрів, підбору, розстановки, оцінки і безперервної освіти кадрів.
3. Рационального використання кадрів, планування, прогнозування і маркетингу персоналу
4. Створення оптимальних умов праці і трудових відносин, оформлення і облік кадрів, професійних розвиток кадрів.

Тестове завдання № 2.

ЩО ТАКЕ НОРМА ЧАСУ?

1. Необхідні витрати часу на виконання одиниці праці одним або групою працівників на підставі раціональної організації, нормальних умов і необхідного технічного оснащення підприємства.
2. Кількість одиниць роботи, яка повинна бути виконана за одиницю часу (годину, зміну, місяць) одним або групою працівників відповідної кваліфікації.
3. Кількість одиниць роботи, яка повинна бути виконана за одиницю часу (годину, зміну, місяць) одним або групою працівників відповідної кваліфікації.
4. Кількість одиниць обслуговування, кількість робочих місць, які повинні обслуговуватися одним або групою працівників відповідної кваліфікації.

Підсумковий контроль знань проводиться у вигляді іспиту. Завдання для іспиту складаються з теоретичних питань по тематиці навчальної дисципліни. Екзаменаційні білети до іспиту формуються з теоретичних питань освітнього компоненту.

Приклад екзаменаційного білету:

1. Управління персоналом в системі менеджменту організацій.
2. Оцінювання та атестація персоналу.
3. Методики визначення групової згуртованості.

Інформаційне забезпечення

Основна література

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: навч. посіб. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. К.: ВД «Професіонал», 2006.

https://www.studmed.ru/balabanova-lv-sardak-ov-upravlnnya-personalom_5b3719c6af1.html

Допоміжні джерела інформації

2. Ширяєва Н.Ю. Методичні вказівки щодо проведення практичних занять з дисципліни «Управління персоналом». Одеса: ОДАБА, 2011. 40 стор.

<https://drive.google.com/file/d/1ywmOI5IkJs8KW0syAj8mgD9UHJ51QbLO/view?usp=sharing>

3. Ширяєва Н.Ю. Методичні вказівки щодо виконання курсової роботи з дисципліни «Управління персоналом». Одеса: ОДАБА, 2013 р. 49 с.

<https://drive.google.com/file/d/12fLV22arvCMwyYZ8u38PiRIDXvPtX6QH/view?usp=sharing>