



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

Менеджмент персоналу

Освітній рівень	другий (магістерський)	
Програма навчання	вибіркова	
Галузь знань	19	Архітектура та будівництво
Спеціальність	192	Будівництво та цивільна інженерія
Освітня програма	Міське будівництво та господарство	
Обсяг дисципліни	4 кредити ECTS (120 академічних годин)	
Індивідуальні та (або) групові завдання	розрахунково-графічна робота	
Форми контролю	залік	

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



Метою дисципліни «Менеджмент персоналу» є формування у майбутніх спеціалістів основних професійних компетентностей:

- здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань;
- здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички;
- здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації.

Передумови вивчення дисципліни «Менеджмент персоналу». Дисципліна «Менеджмент персоналу» може вивчатись після дисциплін «Основи менеджменту і маркетингу», «Психологія».

Диференційовані програмні результати навчання:

знати:

- методологію та методичні прийоми управління персоналом організацій;
- основи планування, організування, мотивування персоналу організацій;
- принципи ефективної комунікаційної діяльності в процесі управління персоналом.

розуміти:

- свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні;
- принципи цінування та поваги різноманітності та мультикультурності;
- принципи і норми права у сфері професійної діяльності;
- принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності.

вміти:

- зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності та примножувати досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку менеджменту персоналу, його місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя;
- визначати функціональні області організації та зв'язки між ними;
- діяти соціально відповідально і свідомо;
- працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань;
- формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички;
- ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації;
- ідентифікувати соціально-психологічний клімат в колективі та розробляти заходи щодо його покращання;
- ідентифікувати індивідуальні особливості працівників;
- демонструвати навички кадрового планування з метою визначення оптимальної чисельності та структури працівників;
- здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів);
- формувати активну кадрову політику організації, зокрема визначати основні заходи з її формування та реалізації;
- опрацьовувати документи щодо персоналу організації;
- здійснювати пошук кандидатів на вакантні посади в організацію та обирати з них найбільш економічно доцільні;
- розраховувати показники руху кадрів в організації;
- аналізувати якість управлінської та виробничої праці;
- показувати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації;
- сформулювати пропозиції щодо проведення економічно обґрунтованої політики вивільнення персоналу та попередження плинності кадрів;
- оцінювати рівень ефективності роботи з персоналом підприємства за різними показниками.

Тематичний план

№	Назва тем	Кількість годин	
		денна	заочна
1	2	3	4
1	Управління персоналом в системі менеджменту організацій	2	0,7
2	Управління персоналом як соціальна система	2	0,7
3	Формування колективу організацій	2	0,7
4	Згуртованість та соціальний розвиток колективу	2	0,7
5	Кадрова політика організації	2	0,7

6	Кадрове планування в організаціях	2	0,7
7	Організація набору та відбору кадрів	2	0,7
8	Оцінювання та вивільнення персоналу	2	0,7
9	Управління процесом розвитку та рухом персоналу	2	0,6
10	Управління процесом вивільнення персоналу	2	0,6
11	Соціальне партнерство в організації	2	0,6
12	Ефективність управління персоналом	2	0,6
	Всього	24	8

Критерії оцінювання та засоби діагностики

Мінімальний рівень оцінювання щодо отримання «заліку» за навчальною дисципліною «Менеджмент персоналу» складає 60 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
<i>Поточний контроль</i> , в т.ч.:			
- усне опитування або письмовий експрес - контроль на лекціях	24	60	100
- виконання практичних завдань на практичних заняттях	16		
- автоматизоване тестування за темами дисципліни	2		
- виконання розрахунково-графічної роботи	1		
Всього		60	100

Індивідуальні завдання та вимоги до них

З дисципліни передбачено виконання розрахунково-графічної роботи.

Мета розрахунково-графічної роботи за дисципліною «Менеджмент персоналу» - 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. Унікальність індивідуальної (*контрольної*) роботи з менеджменту потребує забезпечення принципів академічної доброчесності.

Опис контрольних заходів:

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

Приклад автоматизованих тестів:

Тестове запитання № 15.

Які категорії працівників підлягають атестації?

1. Спеціалісти.
2. Керівники підрозділів.
3. Менеджери.
4. Технічні виконавці.

Тестове запитання № 2.

Прогностичними методами оцінювання персоналу є:

1. Тимчасові доручення, відповідно до посади, стажування, дублювання..
2. Ділові ігри, практичні кейси.
3. Замісництво, психологічне тестування, ділові ігри.
4. Вивчення документів (трудової книжки, анкети, характеристики, дипломів), особисті бесіди, психологічне тестування.

Інформаційне забезпечення

Основна література

1. [Менеджмент персоналу](#): навч.-методич. посіб. / Дяків О. П., Коцур А. С., Островерхов В. М., Надвичний С. А., Шкільняк М. М., Шушпанов Д. Г. / за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль. 2022. 280 с.
2. [Менеджмент персоналу](#) : навчальний посібник / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березяно, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зеніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринець [За. заг. ред. О.І. Драган]. Київ : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с.

Допоміжні джерела інформації

3. [Ширяєва Н.Ю. Інноваційно-людський потенціал у менеджменті будівельної галузі](#). Наукове видання *Інфраструктура ринку*. Електронний науковий журнал ISSN 2519-2868. Вип. 52 (2021). 213 с. С. 126 - 130.
4. Ширяєва Н.Ю. Цифровий розвиток маркетингу та людського капіталу на прикладі будівельного підприємства ОДЕСАГРОГАЗ. *Маркетинг і цифрові технології*. [матер.](#) V Міжнар.наук. - практ.конф.29-30 вересня 2022 р./Одеська політехніка. Одеса: ТЕС, 2022. 136 с. С. 131-132.
5. [Ширяєва Н.Ю., Опалько Т.І. Онлайн-лідерство та групова згуртованість в менеджменті підприємств будівельної галузі](#). Економічний науково-практичний журнал. *Причорноморські економічні студії*. Вип. 79 (2023). С. 138-143.