



## Силабус навчальної дисципліни

### «Кадровий менеджмент»

(назва навчальної дисципліни)

### Освітньо-професійної

### програми: «Менеджмент транспорту та логістики»

(назва освітньо-професійної програми)

### Спеціальність: 073 «Менеджмент»

(код та назва спеціальності)

### Галузь знань: 07 «Управління та адміністрування»

(шифр та назва галузі знань)

<b>Рівень освіти</b>	Вища освіта
<b>Освітньо-професійний/освітній ступінь</b>	Бакалавр
<b>Статус навчальної дисципліни</b>	Нормативна
<b>Семестр</b>	7, 8
<b>Обсяг дисципліни (кредити ЄКТС/загальна кількість годин)</b>	6 кредитів ЄКТС / 180 годин
<b>Мова викладання</b>	Українська
<b>Оригінальність навчальної дисципліни</b>	<p>В сучасних умовах особливо важливу роль відіграє створення оптимального механізму управління персоналом у всіх сферах і галузях економіки, забезпечуючи комплексний підхід до вирішення проблем ефективного використання людського чинника на виробництві. В зв'язку з цим виникає необхідність підготовки бакалаврів, які володіють сукупністю знань і вмінь у сфері роботи з персоналом. Формуванню цих знань і навиків сприяє вивчення навчальної дисципліни «Кадровий менеджмент».</p> <p>Успішний розвиток окремих організацій спонукає вчених і практиків різних країн уважно вивчати механізми та причини, які забезпечують високу ефективність виробництва. В центрі концепції управління таких організацій знаходиться людина – як найвища цінність для фірми, і всі системи управління націлені на те, щоб розкрити трудовий потенціал працівника, а в подальшому використати його на процвітання організації.</p> <p>Тому курс «Кадровий менеджмент» є невід'ємною складовою частиною процесу формування фахівця XXI ст.</p>
<b>Мета навчальної дисципліни</b>	<p>Метою дисципліни є формування системи теоретичних знань та практичних навиків у галузі менеджменту, комплексне вивчення та оволодіння основними принципами і методами кадрової роботи, системне формування і проведення ефективної кадрової політики та формування у майбутніх фахівців навиків практичного мислення та застосування своїх знань для розвитку економіки України.</p>
<b>Заплановані результати навчання</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ПРН-4. Демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень;</li> <li>- ПРН-8. Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації;</li> <li>- ПРН-10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації;</li> <li>- ПРН-14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації;</li> <li>- ПРН-15. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності;</li> <li>- ПРН-16. Демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним;</li> <li>- ПРН-18. Розробляти ефективні стратегії управління людськими ресурсами, запроваджуючи сучасні системи управління людськими</li> </ul>

	ресурсами та методи підвищення професійних навиків персоналу.
<b>Заплановані знання та вміння</b>	<p><b>Знати:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сутність і призначення кадрового менеджменту;</li> <li>- особливості трудового законодавства України;</li> <li>- зміст видів та призначення кадрової політики підприємства;</li> <li>- організацію роботи кадрової служби підприємства;</li> <li>- особливості організації кадрового планування на підприємстві;</li> <li>- сутність та призначення управління адаптацією працівників;</li> <li>- організацію процесу підготовки кадрів, сутність та види кар'єри;</li> <li>- мотивуючі фактори кадрового менеджменту;</li> <li>- сутність та види професійної мобільності кадрів;</li> <li>- особливості керування конфліктами, ведення ділових переговорів і управлінського спілкування.</li> </ul> <p><b>Вміти:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- розраховувати потребу підприємства в кадрах;</li> <li>- обчислювати показники руху персоналу;</li> <li>- аналізувати явища, які вивчаються, у їх взаємозв'язку і розвитку;</li> <li>- чітко, лаконічно, логічно послідовно відповідати на поставлені питання;</li> <li>- самостійно користуватися джерелами інформації, приймати рішення.</li> </ul>
<b>Навчальна логістика</b>	<p style="text-align: center;"><b>Зміст навчальної дисципліни:</b></p> <p><b>Розділ 1. Організаційно-правове забезпечення кадрового менеджменту</b>  <u>Теми розділу 1.</u> Поняття і сутність кадрового менеджменту. Трудове законодавство. Кадрова політика організації. Кадрова служба підприємства.</p> <p style="text-align: center;"><b>Розділ 2. Елементи кадрового менеджменту</b>  <u>Теми розділу 2.</u> Кадрове планування. Управління процесами адаптації. Підготовка кадрів і кар'єра. Мотивуючі фактори кадрового менеджменту. Професійна мобільність кадрів. Керування конфліктами, ділові переговори і управлінське спілкуванням.</p> <p><b>Види занять:</b> лекції, практичні заняття.</p>
<b>Пререквізити</b>	«Основи економічної теорії», «Менеджмент та маркетинг», «Діловий протокол», «Психологія управління», «Організація та планування діяльності підприємства», «Організація праці менеджера», «Самоменеджмент», «Адміністративний менеджмент»
<b>Постреквізити</b>	Переддипломна (виробнича) практика, кваліфікаційна робота
<b>Рекомендовані навчально-методичні матеріали для вивчення навчальної дисципліни</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Борданова Л.С., Мельничук В.Е., Рощина Н.В., Семенченко Н.В. Навчальний посібник: Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Управління персоналом» [Електронний ресурс]: навч. посіб. для студ. спеціальності 051 «Економіка», спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці». – Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. – 103 с</li> <li>2. Макогон О. Посібник з управління персоналом. – Київ: Програма ООН з відновлення та розбудови миру, 2021. – 164 с.</li> <li>3. Менеджмент персоналу: навчальний посібник / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянюк, 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.</li> <li>4. Тарасенко В.С. Кадровий менеджмент: навчально-методичний посібник. – Одеса: «Фенікс», 2021. – 38 с.</li> <li>5. Управління персоналом: підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. / О.М. Шубалий, Н.Т. Рудь, А.І. Гордійчук, І.В. Шубала, М.І. Дзямулич, О.А. Хілуха, П.М. Косінський; за заг. ред. О.М. Шубалого. – Луцьк: ЛНТУ, 2023. – 414 с.</li> <li>6. Смирнова Н.В. Організаційна культура вітчизняних підприємств: особливості і шляхи вдосконалення. <i>Проблеми системного підходу в</i></li> </ol>

	<p><i>економіці</i>. 2019. №1'69, частина 2. С. 26-29 (0,4 д.а.) – НБУ ім. В.І. Вернадського, Index Copernicus, Google Scholar, CiteFactor, OAJSE, Eurasian Scientific Journal Index</p> <p>7. Смирнова Н.В. Психологія поведінки індивіда: свідомість. <i>Людина і космос</i>: матеріали XXIV Міжнародної молодіжної науково-практичної конференції (Дніпро, травень 2022 р.). Дніпро, 2022. С. 189 (0,1 д.а.)</p> <p>8. Смирнова Н.В., Каширіна С.С. Коефіцієнт трудової участі як фактор покращення організаційного розвитку підприємства. <i>Наука, технології, інновації: світові тенденції та регіональний аспект</i>: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції (Одеса, 24-25 вересня 2021 р.). Одеса, 2021. С. 80-83 (0,2 д.а.)</p>
<p><b>Матеріально-технічне забезпечення</b></p>	<p>Для засвоєння здобувачами вищої освіти лекційного матеріалу та практичних завдань при викладанні дисципліни застосовуються інтернет-додатки Google Classroom, Google Meet, Zoom.</p>
<p><b>Семестровий контроль, критерії оцінювання</b></p>	<p>1. Поточний контроль результатів навчальної діяльності здобувачів вищої освіти:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– роботи на аудиторних заняттях (відповіді на теоретичні питання, розв'язання практичних завдань, вміння формувати власні судження щодо функціонування елементів самоорганізуючих систем.</li> <li>– результатів виконання завдань самостійної роботи здобувача вищої освіти.</li> </ul> <p>2. Підсумковий контроль результатів навчальної діяльності здобувачів вищої освіти у формі диференційованого заліку.</p> <p>Оцінка «відмінно» виставляється за здатність генерувати нові ідеї (креативність); вміння формулювати і модифікувати нові ідеї, виявлення загальних і фахових компетентностей, програмних результатів навчання, передбачених ОПП «Менеджмент транспорту та логістики» першого бакалаврського рівня освіти; глибокі знання навчального матеріалу з навчальної дисципліни «Кадровий менеджмент», що міститься в основних і додаткових рекомендованих навчально-методичних матеріалах для вивчення навчальної дисципліни. а саме, <i>знання</i>: сутності і призначення кадрового менеджменту; особливостей трудового законодавства України; змісту видів та призначення кадрової політики підприємства; організації роботи кадрової служби підприємства; особливостей організації кадрового планування на підприємстві; сутності та призначення управління адаптацією працівників; організації процесу підготовки кадрів, сутності та видів кар'єри; мотивуючих факторів кадрового менеджменту; сутності та видів професійної мобільності кадрів; особливостей керування конфліктами, ведення ділових переговорів і управлінського спілкування, а також, <i>вміння</i>: розраховувати потребу підприємства в кадрах; обчислювати показники руху персоналу; аналізувати явища, які вивчаються, у їх взаємозв'язку і розвитку; чітко, лаконічно, логічно послідовно відповідати на поставлені питання; самостійно користуватися джерелами інформації, приймати рішення.</p> <p>Оцінка «добре» виставляється за здатність генерувати нові ідеї (креативність); формулювати і модифікувати нові ідеї; виявлення загальних і фахових компетентностей, програмних результатів навчання, передбачених ОПП «Менеджмент транспорту та логістики» першого бакалаврського рівня освіти; міцні знання навчального матеріалу з навчальної дисципліни «Кадровий менеджмент», включаючи аргументовані відповіді на поставлені питання стосовно основних категорій менеджменту, достатнє орієнтування в навчальному матеріалі.</p> <p>Оцінка «задовільно» виставляється за посередні знання навчального матеріалу, мало аргументовані відповіді, слабке розуміння сутності основних категорій кадрового менеджменту і поверхнєве орієнтування в навчальному матеріалі.</p> <p>Оцінка «незадовільно» виставляється за незнання більшої частини навчального матеріалу дисципліни «Кадровий менеджмент».</p>

