

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

ЗАТВЕРДЖЕНО

на засіданні кафедри
менеджменту та бізнесу
Протокол № 1 від 26.08.2024 р.



ПОРОДЖЕНО

Проректор з навчально-методичної роботи

Каріна НЕМАШКАЛО

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ

робоча програма навчальної дисципліни (РПНД)

Галузь знань	всі
Спеціальність	всі
Освітній рівень	третій (освітньо-науковий)
Освітня програма	всі

Статус дисципліни	вибіркова
Мова викладання, навчання та оцінювання	українська

Розробники:

д.е.н., професор

Підписано КЕП

Нікіта НАЗАРОВ

Завідувач кафедри
менеджменту та бізнесу

Тетяна ЛЕПЕЙКО

Харків
2024

ВСТУП

Дисципліна «Менеджмент персоналу» розглядає систему знань та методів щодо формування розвитку професійних, особистісних та ділових якостей майбутніх фахівців у галузі менеджменту персоналу. Сучасні умови діяльності підприємств пред'являють якісно нові вимоги до менеджерів з персоналу, обумовлюють необхідність більш високої інтенсивності їхньої праці, вміння цінувати час, володіти комплексом організаційних і психологічних якостей, забезпечувати творчий підхід до роботи.

Мета навчальної дисципліни: формування у здобувачів фундаментальних знань з теорії і практики управління персоналом та відповідних професійних компетенцій, що забезпечують формування соціально відповідальної поведінки його суб'єктів (установ). Завданнями навчальної дисципліни є:

- налагодження ефективної системи управління персоналом в організації;
- обґрунтування концептуальних засад і методологічних засад управління персоналом;
- розробка та аналіз кадрової політики організації;
- проектування системи управління персоналом та правового забезпечення персоналу кадрової служби підприємства;
- управління соціальним розвитком персоналу;
- формування успішної команди як соціального утворення;
- використання сучасних методів планування та прогнозування потреби в персоналі;
- організація набору та відбору персоналу в організації;
- навчання та перепідготовка працівників на етапі розвитку персоналу, служба управління бізнесом і кар'єрою та управління рухом посадових осіб для їх розвитку;
- оцінка персоналу та використання результатів у системі мотивації;
- оцінка результативності та ефективності управління.

Предметом навчальної дисципліни є планування, оцінка, рух і мотивація персоналу, організація управління обслуговуючим персоналом, управління працівниками.

Об'єктом навчальної дисципліни є процес управління персоналом на підприємствах.

Результати навчання та компетентності, які формує навчальна дисципліна, визначено в таблі. 1.

Результати навчання та компетентності, які формує навчальна дисципліна

Результати навчання	Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач вищої освіти
Застосовувати сучасні інструменти і технології пошуку, оброблення та аналізу інформації, зокрема, статистичні методи аналізу даних великого обсягу та/або складної структури, спеціалізовані бази даних та інформаційні системи	Здатність виявляти, ставити та вирішувати проблеми; формулювати та експериментально перевіряти наукові гіпотези, застосовувати набуті знання на практиці
Вільно презентувати та обговорювати з фахівцями і нефахівцями результати досліджень, наукові та прикладні проблеми менеджменту державною та англійською мовами, кваліфіковано відображати результати досліджень у наукових публікаціях у провідних міжнародних наукових виданнях	Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел, до абстрактного мислення, філософського тлумачення, обґрунтування та економічного доведення отриманих результатів та розуміння сутності досліджуваних соціально-економічних явищ
Розробляти та реалізовувати наукові та прикладні проекти, які дають можливість переосмислити наявне та створити нове цілісне знання та/або професійну практику у галузі управління та адміністрування і розв'язувати значущі наукові та технологічні проблеми в менеджменті з дотриманням норм академічної етики	Здатність ініціювати, розробляти, реалізовувати та управляти науковими проектами у менеджменті і дотичних до нього міждисциплінарних напрямках та/або складати пропозиції щодо фінансування наукових досліджень, реєстрації прав інтелектуальної власності
Глибоко розуміти загальні принципи та методи управлінських наук, а також методологію наукових досліджень, застосувати їх у власних дослідженнях у сфері менеджменту та у викладацькій практиці	Здатність працювати в міжнародному контексті, розуміти іншомовні професійні тексти, використовувати іноземні мови для представлення наукових результатів в усній та письмовій формі та для спілкування в міжнародному загальному, науковому і професійному середовищі
Планувати і виконувати наукові і прикладні дослідження з менеджменту та дотичних міждисциплінарних напрямів з використанням сучасних інструментів, критично аналізувати результати власних досліджень і результати інших дослідників	Здатність виконувати оригінальні дослідження, досягати наукових результатів, які створюють нові знання у менеджменті і дотичних до нього міждисциплінарних напрямках
Здійснювати апробацію та впровадження результатів власних досліджень у сфері менеджменту; розуміти зміст сучасних теорій менеджменту та особливості їхньої еволюції під впливом змін зовнішнього середовища, передові досягнення та течії у галузі сучасного менеджменту, світовий досвід впровадження існуючих теорій менеджменту у практику сучасних підприємств	Здатність розв'язувати комплексні проблеми у сфері менеджменту на основі системного наукового світогляду та загального культурного кругозору із дотриманням принципів професійної етики та академічної доброчесності, розробляти, планувати й реалізовувати дослідницькі та інноваційні проекти і програми у галузі менеджменту, послідовний процес ґрунтовного наукового дослідження

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Зміст навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Теоретичні аспекти менеджменту персоналу

Тема 1. Концептуальні основи вивчення менеджменту персоналу організації

Політика найму персоналу. Внутрішні та зовнішні джерела залучення персоналу. Їх переваги та недоліки. Вибір джерел найму персоналу. Цілі відбіру персоналу. Планування підбору і розстановки кадрів. Шляхи вдосконалення підбору і розстановки кадрів. Необхідність оцінки персоналу як інструменту добору. Поняття ділової оцінки. Документаційне і інформаційне забезпечення процесу ділової оцінки. Класифікація показників ділової оцінки. Поняття професійної орієнтації. Цілі і завдання профорієнтації. Принципи організації праці, що впливають на процес адаптації персоналу. Інформаційне забезпечення процесу управління адаптацією. Основні принципи і напрями використання персоналу в організації: скорочення частки ручної праці, раціоналізація робочих місць, дисципліна праці і т.п. Поняття вивільнення персоналу. Подібність і відмінності понять «вивільнення» і «звільнення».

Тема 2. Технологія розвитку менеджменту персоналу організації

Цілі і завдання соціального розвитку організації. сутність соціального планування. Мета підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу організації. Організаційна структура і функції підрозділів по навчання персоналу. Принципи, методи, форми і види навчання. Сутність атестації персоналу. Основні цілі і завдання проведення атестації. Поняття кар'єри, службово-професійне просування. Види ділової кар'єри. Сутність службово-професійного просування персоналу. Проблеми резерву кадрів. Сутність управління кадровим резервом.

Тема 3. Влада та лідерство в організації управління персоналом

Влада. Лідерство. Керівництво. Типи лідерів. Якості лідера та менеджера, їх основні особливості. Стили керівництва. Типи підходів до вивчення лідерства. Концепції лідерства: теорії на основі аналізу лідерських якостей; концепції лідерської поведінки; концепції ситуаційного лідерства; модель лідерства шлях-мета»; концепція атрибутивного лідерства; концепція харизматичного лідерства; концепція лідерства для змін.

Тема 4. Оцінка ефективності системи менеджменту персоналу організації

Основні критерії оцінки ефективності роботи підрозділів управління персоналом. Взаємозв'язок критеріїв з найважливішими напрямками діяльності кадрових служб. Характеристика економічної та соціальної ефективності вдосконалення управління персоналом. Аналіз існуючих підходів до виміру

економічної та соціальної ефективності управління персоналом.

Змістовий модуль 2. Технологія менеджменту персоналу на підприємстві

Тема 5. Технологія менеджменту персоналу організації

Організаційні системи. Організаційна одиниця. Організаційна поведінка. Об'єкт організаційної поведінки. Рівні проблем поведінки. Основні проблеми організаційної поведінки. Організуючі сили організаційної поведінки: субординаційні та координативні. Концепції менеджменту: наукове управління; адміністративне управління; управління з позицій психології та людських відносин; управління з позиції науки про поведінку.

Тема 6. Управління комунікаціями та конфліктами в організації

Управлінська інформація. Комунікації, їх види. Елементи обміну інформації. Принципи ефективної комунікації. Комунікаційні бар'єри. Конфлікт. Об'єктивні та суб'єктивні причини конфліктів. Типи конфліктних особистостей. Складні керівники. Загальні рекомендації до вирішення конфліктів між керівником та підлеглими. Стилі поведінки в конфліктній ситуації.

Тема 7. Ефективне керівництво підлеглими

Підходи до вимог до менеджерів: американський, англійський, французький, японський, польський. Правила мотивування: саморегуляція, вербальна та невербальна поведінка. Модель взаємодії керівника з неформальними групами Хоманса. Фактори впливу на ефективність неформальних груп. Повноваження, їх види та межі. Делегування повноважень.

Перелік практичних (семінарських) занять / завдань за навчальною дисципліною наведено в табл. 2

Таблиця 2

Перелік практичних (семінарських) занять / завдань

Назва теми та / або завдання	Зміст
Тема 1 Завдання 1	Розробка системи управління персоналом підприємства
Тема 2 Завдання 2	Виконання завдання щодо особливостей відбору кандидатів на вакантні посади і ресурсного забезпечення менеджменту персоналу
Тема 3 Завдання 3	Практичне (семінарське) заняття на тему: «Проведення підбору персоналу»
Тема 4 Завдання 4	Системи оплати праці (вирішення кейсів)
Тема 4 Завдання 5	Виконання розрахунково-аналітичної задачі «Створення служби персоналу»
Тема 5 Завдання 6	Вирішення практичних ситуацій з особливостей розвитку персоналу, у т.ч. професійної перепідготовки, підвищення кваліфікації
Тема 6 Завдання 7	Практичне (семінарське) заняття на тему: «Управління звільненням персоналу»
Тема 7 Завдання 8	Оцінка ефективності управління підприємством

Перелік самостійної роботи за навчальною дисципліною наведено в табл. 3.

Таблиця 3

Перелік самостійної роботи

Назва теми та / або завдання	Зміст
Тема 1-7	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою
Тема 1-7	Підготовка до Колоквіуму
Тема 1-7	Підготовка до практичних (семінарських) занять
Тема 1-7	Виконання індивідуального завдання (презентації)

Кількість годин лекційних, практичних (семінарських) занять та годин самостійної роботи наведено в робочому плані (технологічній карті) з навчальної дисципліни.

МЕТОДИ НАВЧАННЯ

У процесі викладання навчальної дисципліни для набуття визначених результатів навчання, активізації освітнього процесу передбачено застосування таких методів навчання, як:

Словесні (лекція-дискусія (Теми 1 – 7), робота в малих групах (Теми 2 – 6).
Наочні (демонстрація (Теми 1 – 7)).

Практичні (практична робота (Теми 1 – 7), групові роботи (Теми 4, 5, 6), презентація (Теми 3,6)

ФОРМИ ТА МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ

Університет використовує 100 бальну накопичувальну систему оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти.

Поточний контроль, що здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних, практичних, семінарських занять і оцінюється сумою набраних балів (максимальна сума – 100 балів; мінімальна сума, що дозволяє здобувачу отримати залік, – 60 балів). Підсумковий/семестровий контроль, що здійснюється у формі заліку, відповідно до графіку навчального процесу.

Поточний контроль включає оцінювання знань здобувачів під час лекцій, семінарських, практичних занять та виконання компетентнісно-орієнтованих завдань, виконання та презентації та проводиться за такими критеріями:

лекції – експрес-опитування під час лекції (10 балів);

семінарські / практичні заняття – презентації здобувачів під час заняття, дискусійні творчі завдання (14 балів);

компетентнісно-орієнтоване завдання за темами – вміння поєднувати теорію з практикою при розгляді ситуацій; логіка, структура, стиль викладу

матеріалу при виступах в аудиторії, вміння обґрунтовувати свою позицію (16 балів);

презентація – вміння здійснювати узагальнення інформації та робити висновки; вміння планувати та оцінювати певні проблемні питання; логіка, структуризація та обґрунтованість висновків щодо конкретної проблеми; грамотність подачі матеріалу (20 балів);

виконання письмових контрольних робіт – ступінь засвоєння фактичного матеріалу; логіка, структура викладу матеріалу; наявність власної точки зору, позиції на певне проблемне питання. вміння її обґрунтовувати; якість і чіткість викладення міркувань (26 балів).

Загальними критеріями, за якими здійснюється оцінювання поза аудиторної самостійної роботи здобувачів, є: глибина і міцність знань, рівень мислення, вміння систематизувати знання за окремими темами, вміння робити обґрунтовані висновки, володіння категорійним апаратом, навички і прийоми виконання практичних завдань, вміння знаходити необхідну інформацію, здійснювати її систематизацію та обробку, самореалізація на семінарських та практичних заняттях. Результати самостійної перевіряються і оцінюються під час аудиторного поточного контролю – усних опитувань, доповідей презентацій і письмових робіт.

Підсумковий/семестровий контроль знань та компетентностей здобувачів з навчальної дисципліни здійснюється на підставі проведення письмової контрольної роботи (14 балів максимально), завданням якої є перевірка розуміння здобувачем програмного матеріалу в цілому.

Здобувача слід вважати атестованим, якщо сума балів, одержаних за результатами підсумкової/семестрової перевірки успішності, дорівнює або перевищує 60.

Сумарний результат у балах за семестр складає: «60 і більше балів – зараховано», «59 і менше балів – не зараховано» та заноситься у залікову «Відомість обліку успішності» навчальної дисципліни.

Більш детальну інформацію щодо системи оцінювання наведено в робочому плані (технологічній карті) з навчальної дисципліни.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Дяків, О. П. Управління персоналом [Електронний ресурс] : навч.-метод. посіб. / О. П. Дяків, В. М. Островерхов ; 2-ге вид., переробл. і доповн. - Тернопіль : ТНЕУ, 2018. - 288 с. - Режим доступу: <http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/33638>

2. Назарова, Г. В. Організація та нормування праці [Електронний ресурс] : навч. посіб. / Г. В. Назарова, О. В. Іванісов, А. В. Семенченко ; Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця. - Електрон. текстові дан. (5,06 МБ). - Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. - 338 с. - Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/23845>.

3. Менеджмент [Електронний ресурс] : навчально-практичний посібник для самостійного вивчення дисципліни у схемах, таблицях, тестах та завданнях / М. В. Афанасьєв, І. Я. Іпполітова, В. В. Ушкальов, І. Г. Муренець; за заг. ред. В. В. Ушкальова. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2021. – 392 с. – Режим доступу : <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/26540>

Додаткова

4. Близнюк Т. П. Генезис парадигм управління персоналом / Т. П. Близнюк // Глобальні та національні проблеми економіки: Електронне наукове видання. – 2017. – Випуск 15. – С. 174-179. – Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/16865>

5. Мельник А. О. Антикризове управління персоналом підприємства на засадах мотивації / А.О. Мельник, О.О. Петренко // Актуальні проблеми інноваційної економіки та права. – 2024. - № 3. - С. 39-43. - Режим доступу: <http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/33014> .

6. Кривобок К. В. Роль лідерства в контексті розвитку персоналу в глобальному середовищі // К.В. Кривобок, І.О. Кінас, Е.Ш. Омаров // Наукові перспективи: журнал. - 2024. - № 3(45) - С. 545-548.: <http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/32851>.

7. Schöning S., Mendel V. Competence Development in Controlling and Management Accounting. With Systematic Personnel Development to Success. Springer Wiesbaden, 2023. – Access mode: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-39390-8>.

Інформаційні ресурси

8. Електронний каталог Національної бібліотеки України імені В. І. Вернадського. – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua.

9. Електронний каталог Харківської державної наукової бібліотеки імені В. Г. Короленка. – Режим доступу: <http://korolenko.kharkov.com>.