



МАУП

Навчально-науковий інститут управління, економіки та бізнесу

Кафедра управління персоналом та економіки праці

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор ННІУЕБ

_____ І.А Семенець-Орлова
"_____" 2024 р.

Схвалено на засіданні кафедри УПЕП

Протокол № 1 від "30" серпня 2024 р.

Завідувач кафедри

_____ Г. А. Дмитренко

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Міжпредметний тренінг з управління персоналом

спеціальності: _____ 051 «Економіка»
(шифр і назва спеціальності)

освітнього рівня _____ бакалавр
(назва освітнього рівня, ОКР)

Освітньої програми: **«Управління персоналом та економіка праці»**

Розробник силабусу навчальної дисципліни:

Головач Наталія Василівна - кандидат педагогічних наук, доцент,
професор кафедри управління персоналом та економіки праці

(підпис)

Викладач:

Головач Наталія Василівна - кандидат педагогічних наук, доцент,
професор кафедри управління персоналом та економіки праці

(підпис)

Силабус розглянуто на засіданні управління персоналом та економіки праці
Протокол від "30" серпня 2024 р. № 1

Завідувач кафедри _____ Г.А.Дмитренко
(підпис)

Силабус перевірено

28.08.2024 р.

Заступник директора _____ І .І. Каліна

Загальна інформація про навчальну дисципліну

Назва навчальної дисципліни	Міжпредметний тренінг з управління персоналом
Шифр та назва спеціальності	051 «Економіка»
Рівень вищої освіти	перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
Статус дисципліни	вибіркова
Кількість кредитів і годин	3 кредита/90 год Лекції : 24 Семінарські заняття: 12 Самостійна робота студентів: 54
Терміни вивчення дисципліни	8 семестр
Мова викладання	українська
Вид підсумкового контролю	залік
Сторінка дисципліни на сайті	http://maup.com.ua/ua/pro-akademiyu/instituti/institut-ekonomiki/kafedra-ekonomiki.htm

Загальна інформація про викладача. Контактна інформація.

	<i>Головач Наталія Василівна</i>
	кандидат педагогічних наук
	доцент
	професор кафедри управління персоналом та економіки праці
Дисципліни, які викладає НПП	Вступ до спеціальності «Економіка», Управління персоналом, Мотивація персоналу, Розвиток персоналу, Служба персоналу, Маркетинг персоналу, Просемінар з економіки та управління персоналом, Психологія виробничих груп, Теорія і практика само менеджменту, Міжпредметний тренінг з управління персоналом
Напрями наукових досліджень	Економіка, управління персоналом, мотивація персоналу, розвиток персоналу, управління трудовим потенціалом, стратегія розвитку освіти, формування та розвиток громадянського суспільства
Посилання на реєстри ідентифікаторів для науковців	https://orcid.org/0000-0002-6215-6575 https://scholar.google.com.ua/citations?hl=uk&user=HYF-CfMAAAAJ&view_op=list_works&sortby=pubdate
Контактна інформація викладача:	
E-mail:	n_golovach@ukr.net
Контактний тел.	+38(097)8855323
Телефон кафедри	(044) 490-95-00, вн. 15-14
Портфоліо викладача на сайті кафедри/Інституту/Академії	https://maup.com.ua/ua/pro-akademiyu/instituti/institut-ekonomiki/kafedra-upravlinnya-personalom-ekonomiki-praci.html

Анотація курсу. Побудова системи розвитку персоналу здійснюється за допомогою комплексного підходу, який включає до своїх складових процедуру оцінки посади, оцінки співробітників, кадрового планування, кар'єрного розвитку та навчання, економіки праці.

Дисципліна "Міжпредметний тренінг з управління персоналом" створює умови практичного засвоєння набутих знань при вивченні дисциплін з управління персоналом та економіки праці.

Обсяг учбового навантаження дозволяє проведення теоретичних занять - лекцій та практичних занять - тренінгів, самостійної роботи, індивідуальної роботи. Дисципліна є частиною практичної підготовки студентів.

Мета дисципліни набуття навиків проведення тренінгів з управління персоналом, створення нового інформаційного та навчального поля з набуття навичок рішення професійних завдань менеджменту персоналу, закріплення знань, здобутих за період навчання.

Основні завдання дисципліни:

- систематизація та закріплення засвоєння програмного матеріалу, передбаченого для формування професійних компетенцій фахівців з управління персоналом та економіки праці;
- набуття практичного досвіду проведення тренінгів з управління персоналом;
- формування практичного інструментарію комплексну знань з окремих дисциплін курсу;
- формування вмінь стратегічного мислення та творчого рішення фахових проблем;
- визначення напрямків поглиблення професійної підготовки та майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці, формування світогляду з орієнтацією на постійне самовдосконалення.

У результаті вивчення дисципліни студенти повинні уміти:

- використовувати методи формування стабільного висококваліфікованого персоналу та управління ним;
- координувати діяльність усіх служб і підрозділів організації у сфері ефективного управління людськими ресурсами;
- формувати організаційну культуру підприємства;
- формувати складові системи управління персоналом, використовуючи світовий досвід управління персоналом і враховуючи особливості національної ділової культури і менталітету народу;
- планувати й організовувати власну діяльність, сполучати в ній головні принципи управління персоналом, застосовуючи залежно від ситуації, найбільш доцільні й ефективні стилі і методи роботи.

Пререквізити та постреквізити навчальної дисципліни: Курс «Міжпредметний тренінг з управління персоналом» безпосередньо пов'язаний з дисциплінами управління персоналом (менеджмент персоналу), мотивація персоналу, економіка праці та соціально - трудові відносини, управління розвитком персоналу, організація праці, професійна орієнтація, рекрумент, економіка праці і соціально-трудова відносини, ринок праці та ін.

Програмні компетентності.

Компетентність	Ступінь сформованості компетентності	Оцінювання
Здатність визначати та розв'язувати складні задачі та проблеми формування та управління групами	Повністю. Співвідноситься з метою курсу	Підсумкове (залік)

Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу	Частково, в аспекті виконання завдань, передбачених професійною діяльністю за спеціалізацією освітньої програми	Поточне, рубіжне (модульний контроль), підсумкове (залік)
Здатність формулювати професійні задачі в сфері економіки та розв'язувати їх, обираючи належні напрями і відповідні методи для їх розв'язання, беручи до уваги наявні ресурси.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (модульний контроль), підсумкове (залік)
Здатність обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (модульний контроль), підсумкове (залік)
Здатність практично застосовувати набуті теоретичні знання в системі управління виробничими конфліктами	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (модульний контроль), підсумкове (залік)
Компетентність	Ступінь сформованості компетентності	Оцінювання

Зміст навчальної дисципліни.

№	Курс <u>1</u> Семестр <u>2</u> Обсяг в кредитах ЄКТС /Всього годин у семестрі <u>120</u> Назва теми	Кількість годин, з них:						При мітк а
		лек- ції (Л)	семі нар. зан. (СЗ)	прак т., лаб. зан. (ПЗ, ЛЗ)	інд.- конс. роб. (ІКР)	сам. роб. студ. (СРС)	фор- ма конт - рол ю	
<i>Змістовий модуль 1. Методичні та практичні аспекти побудови системи управління персоналом організації за сучасних умов</i>								
1.	Формування колективу	2			4	У		
2.	Управління зайнятістю	2	2		6	У		
3.	Формування та реалізація функцій системи управління персоналом	2			6	У		
4.	Функціональний розподіл праці в апараті управління організації	2	2		6	У		
5.	Побудова системи документообороту сучасної кадрової служби	2	2		6	СР, У,Т	М К	
<i>Змістовий модуль 2. Практичні аспекти аналізу ефективності системи управління персоналом</i>								
6.	Функціонально - вартісний аналіз діяльності підрозділів (ФСА)	2			6	У		
7.	Планування та аналіз показників по праці	2	2		6	СР, У,Т	М К	
<i>Змістовий модуль 3. Новітні фактори впливу на ефективність управління персоналом сучасних організацій</i>								
8.	Стратегічне управління персоналом	2	2		6	СР		
9.	Самовизначення особистості як передумова компетентності	2	2		4	У		
10.	Сучасні тенденції у формуванні мотивації							

11	Управління процесом вивільнення та залучення персоналу на							
12	контрактній основі Побудова системи управління охороною праці організації	2	2		6	СР, У,Т	М К	
	ВСЬОГО - 120 год.	24	12	-	54			

Форми контролю: усне опитування – У
 контрольні роботи – КР
 перевірка конспектів – ПК
 перевірка завдань для самостійної роботи – СР
 тестування – Т
 модульний контроль – МК

Технічне й програмне забезпечення /обладнання – програми та сервіси для перевірки оригінальності текстів (Plagiat, Antiplagiat, Unicheck). Ознайомитися із наявними в Академії програмами і сервісами можна: корп. №24)

- Передбачає автоматизацію розрахунку та обліку заробітної плати в програмі, автоматизацію діяльності як менеджерів по персоналу, які приймають рішення по різних аспектах управління персоналу, розміру заробітної плати персоналу, так і бухгалтерів – для розрахунків заробітної плати.

9. Політика курсу - Передбачає роботу в команді.

- Клімат в аудиторії є дружнім, творчим, відкритим до конструктивної самоіронії.
- Виконання завдань у встановлений термін.
- Відпрацювання пропущених занять можливе під час самостійної підготовки та консультацій викладача.
- Дотримання академічної доброчесності.
- Презентації та доповіді мають бути авторськими і оригінальними.

10. Зміст дисципліни: Курс складається з двох змістових модулів. Кожен модуль, у свою чергу, складається з лекційної та семінарської частини:

- **Змістовий модуль 1** «Методичні та практичні аспекти побудови системи управління персоналом організацій за сучасних умов» (лекційні теми 1-5, семінарські теми 1-5);
- **Змістовий модуль 2** «Практичні аспекти аналізу ефективності системи управління персоналом» (лекційна тема 6-7, семінарські теми 6-7).
- **Змістовий модуль 3** «Новітні фактори впливу на ефективність управління персоналом сучасних організацій» (лекційна тема 7-12, семінарські теми 7-12).

11. Форми і методи навчання.

Основними видами навчальних аудиторних занять є **лекції, семінарські заняття, консультації**.

При викладанні **лекційного матеріалу** передбачено поєднання таких форм і методів навчання, як лекції-бесіди, лекції-візуалізації.

Лекція-бесіда забезпечує безпосередній контакт викладача з аудиторією і дозволяє привернути Вашу увагу до найбільш важливих питань теми лекції, визначити у процесі діалогу особливості сприйняття навчального матеріалу. Ви маєте можливість обмірковувати поставлені запитання, робити самооцінку рівня своєї підготовки, навчитися самостійно формулювати висновки і узагальнення.

Лекція-візуалізація включає візуальну форму подачі лекційного матеріалу технічними засобами навчання. Читання такої лекції зводиться до розгорнутого або короткого коментування викладачем візуальних матеріалів, що переглядаються.

При проведенні *семінарських занять* передбачено поєднання таких форм і методів навчання як робота у малих групах, рольові ігри, дискусія, публічний виступ, групові проекти та кейс-завдання.

Ви працюєте з інформацією вдома, зокрема з використанням мережі Інтернет (див. *рекомендовану літературу*), під час занять виконуєте усні та письмові завдання, виступаєте з доповідями і презентаціями, підготовленими як групою так і індивідуально, моделюєте поведінку у конкретних професійних ситуаціях. Програмою курсу передбачено такі проекти:

- Виступ за темою *індивідуального завдання* (тематика і критерії оцінювання див.: *Робоча навчальна програма дисципліни*).
- Виступ-інформування за темами семінарських занять;
- Графоаналітичні завдання;
- Розрахункові завдання.

12. Оцінювання знань здійснюється відповідно до «Положення про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (<https://drive.google.com/file/d/1ENRncPY-dU2qLke7awVKn1OdfG88Hg8D/view>).

Вид діяльності здобувача	Максимальна к-сть балів за одиницю	Модуль 1		Модуль 2		Модуль 3	
		кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів
Відвідування лекцій	1	2	2	2	2	4	4
Відвідування семінарських занять	1	1	1	1	1	3	3
Відвідування практичних занять	1	-	-	-	-	-	-
Робота на семінарському занятті	10	1	10	1	10	3	30
Робота на практичному занятті	10	-	-	-	-	-	-
Лабораторна робота (в тому числі допуск, виконання, захист)	-	-	-	-	-	-	-
Виконання завдань для самостійної роботи	5	3	15	3	15	6	30
Виконання модульної роботи							
Виконання ІНДЗ	15		15		15		15
Разом		43		43		82	
Максимальна кількість балів:							168
168:100=1,68. Здобувач набрав Х балів; Розрахунок: $X:1,68 =$ загальна кількість балів.							

13. Завдання для самостійної роботи та критерії її оцінювання.

Під час вивчення курсу виконуються завдання для самостійних робіт до кожної з 15 тем (завдання до самостійної роботи див.: *Робоча навчальна програма дисципліни*). **Критерії оцінювання:**

- змістовність – 4 бали

- відповідність темі та вимогам оформлення – 1 бали.
- Максимальна кількість балів за самостійну роботу – **5 балів**.

14. Форми проведення модульного контролю та критерії оцінювання.

Модульний контроль відбувається в кінці вивчення блоків змістових модулів і здійснюється у вигляді виконання індивідуальних завдань-кейсів у формі презентації за тематикою **самостійного вивчення матеріалу** відповідного змістового модуля (5 хв. зі слайдами).

Під час модульного контролю оцінюються такі компоненти:

- Слайди до презентації – 3 балів
- Повнота розкриття теоретичного питання теми – 10 балів
- Тестове завдання – 5*1бал=5 балів
- Якість інформації – 5 балів
- Самостійність та креативність – 2 балів

Максимальна кількість балів - 25 балів.

15. Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання:

Залік.

Відбувається у формі екзамену згідно з «Положення про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у ПрАТ «ВНЗ «МАУП».

16. Орієнтовний перелік питань для семестрового комплексного контролю (див.: Робоча навчальна програма дисципліни).

Анкету-оцінку з метою оцінювання якості курсу буде надано по завершенню курсу.

17. Шкала відповідності оцінок

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
75-81	C		
68-74	D	задовільно	
60-67	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

18. Рекомендовані джерела (література):

Основна:

- 1.Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О. І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
- 2.Брич В. Я., Корман М. М. Психологія управління: Навч. посіб. - К.: Кондор, 2013. - 384 с.
- 3.Власова О. І., Кушерець В. І., Никоненко Ю. В. Соціальна психологія організацій і управління: підруч. - К.: Знання України, 2012. - 467с.
- 4.Гончарук Н., Серьогін С. Формування якостей керівника у державному управлінні // Вісн. НАДУ. – 2003. – № 3. – С. 137 – 147.
- 5.Дзвінчук Д. Підвищення кваліфікації як процес і результат розвитку компетентності // Вісн. УАДУ. – 1999. – № 1. – С. 190 – 194.

6. Загороднюк С. Соціально-психологічні аспекти управлінського спілкування // 36. наук. пр. УАДУ. – К., 2002. – Вип. 2. – С. 297 – 304.
7. Карамушка Л. М. Психологічні тренінги для підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій (реалізація технологічного підходу) : Навч. посібник. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. 144 с.
8. Козієвська О. Про необхідність підвищення загальної культури мовлення // Вісн. УАДУ. – 2001. – №1. – С. 347 – 352.
9. Коваленко С., Харченко І. Ефективні методи управління колективом – важлива складова державної влади // 36. наук. пр. УАДУ. – К., 1999. – Вип. 1. – С. 237 – 241.
10. Лефтеров В. О. Методика проведення практичних занять з елементами тренінгу з «Психології управління» : практикум / В. О. Лефтеров., О. М. Цільмак. – Одеса : Фенікс, 2019. – 52 с.
11. Нестеренко Л. Соціально-психологічний тренінг як елемент удосконалення комунікації державних службовців // Актуальні проблеми державного управління на новому етапі державотворення: Матеріали наук.-практ. конф. за міжнародною участю (31 травня 2005р., Київ). – К. : Вид-во НАДУ, 2005. – Т.1. – С.294-296.
12. Ходаківський Є.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління: навч. посіб. - 2-ге вид. - К.: ЦУЛ, 2009. - 608 с.

Додаткова

13. Бакаленко О.А. Психологія управління: навчальний посібник. Харків: ХНУРЕ, 2020. 120с.
14. Єременко Л. В., Ісакова О. І. Психологія управління: посібник для самостійної роботи студентів. Мелітополь: ФО-П Однорог Т. В., 2020. 79 с.
15. Жавнерчик О.В. Психологія управління: Конспект лекцій. Одеса: ОДЕКУ, 2020. 161с.
16. Карамушка, Л.М. (Ред.) (2018). Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості: монографія. [Електронний ресурс]. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/712691/ISBN978-966-97846-6-7>
17. Карамушка, Л.М., & Заїка, І.В. (2016). Соціальна фрустрованість освітнього персоналу: зв'язок із типами організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів. Організаційна психологія. Економічна психологія, 2–3 (5–6), 80–89.
18. Кісіль З. Р. Психологія управління [Текст] : навч.-метод. посіб. / З. Р. Кісіль, О. Г. Угрин ; Львів. держ. ун-т внутр. справ. Львів : Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2018. 507 с.
19. Кісіль З.Р., Швець Д.В. Психологія управління : Навчальний посібник. Харків: видавництво «Університетська книга». 2022. 648 с.
20. Кісіль З.Р., Швець Д.В. Психологія управління: Навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях. Одеса: Видавництво ОДУВС, 2023. – 208 с.
21. Кроуплі Д. Х. Психологія інновацій в організаціях. Харків : Гуманіт. центр, 2019. 346 с.
22. Мартинець Л. А. Управлінська діяльність керівника навчального закладу : навч. посібн. Вінниця, 2018. 196 с.
23. Постоян Т. Г. Моделювання процесу формування соціально-психологічної компетентності майбутнього менеджера освіти: зб. матеріалів XIV міжнародної науково-практичної інтернетконференції «Актуальні дослідження в соціальній сфері» (18 листопада 2019 р.). Одеса: ОНПУ, 2019. С. 100-102.
24. Старовойтенко Н. В. Психологія управління: навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни [Електронний ресурс] / авт.-упор. : Н. В. Старовойтенко, В. І. Осипенко, І. А. Чемерис, Л. І. Білик, С. І. Ключка ; М-во освіти і науки України, ЧДТУ. – Черкаси : ЧДТУ, – 2020. – 300 с.
25. Що таке коучинг і в чому секрет його ефективності. *Моя планета: вебсайт*. URL: <http://myplanet.com.ua/?p=18373>
26. Ягоднікова В.В. Психологія управління: навч. посіб. Одеса.: Букаєв В.В., 2022. 135с.

27. Яшник С.В., Омельченко Л.М., Костюк Д.А. Психологія управління: Навчальний посібник / Укл.: Яшник С.В. – К.: РПФ «КОМПРІНТ», 2020. – 216 с.

Інформаційні Інтернет ресурси

28. Сайт HR-Ліга – Спільнота кадровиків та спеціалістів з управління персоналом // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www. hrliga.com](http://www.hrliga.com).