

ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО НАВЧАЛЬНУ ДИСЦИПЛІНУ

Рівень вищої освіти	Перший (бакалаврський)
Код і найменування спеціальності	073 Менеджмент
Тип і назва освітньої програми	ОПП Менеджмент підприємства
Курс, семестр	<i>денна форма здобуття освіти:</i> 3 курс, 5 семестр <i>заочна форма здобуття освіти:</i> 2/3 курс, 4/6 семестр
Обсяг і форма семестрового контролю з навчальної дисципліни	Кількість кредитів ЄКТС – 6,0 Загальна кількість годин – 180, із яких: <i>денна форма здобуття освіти:</i> лекцій – 32 год., практичних – 28 год. <i>заочна форма здобуття освіти:</i> лекцій – 22 год., практичних – 14 год. Форма семестрового контролю – екзамен
Мова викладання	державна
Навчально-науковий інститут, кафедра	економіки, управління, права та інформаційних технологій, кафедра менеджменту ім. І. А. Маркіної
Контактні дані розробника	Викладач: Сазонова Тетяна Олександрівна , кандидат економічних наук, доцент <i>Контакти:</i> ауд. 488а (навчальний корпус № 4) <i>e-mail:</i> tetiana.sazonova@pdau.edu.ua <i>тел.</i> +380669609281 <i>сторінка викладача:</i> https://www.pdau.edu.ua/people/sazonova-tetyana-oleksandrivna



МІСЦЕ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ В ОСВІТНІЙ ПРОГРАМІ

Статус навчальної дисципліни	Обов'язкова фахова
Передумови для вивчення навчальної дисципліни	Менеджмент, Економіка підприємства, Стиль та імідж менеджера
Компетентності	<i>загальні:</i> ЗК 4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. ЗК 5. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності. ЗК 9. Здатність вчитися та оволодівати сучасними знаннями. ЗК 12. Здатність генерувати нові ідеї (креативність). ЗК 15. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів). <i>спеціальні (фахові):</i> СК 5. Здатність управляти організацією та її підрозділами через реалізацію функцій менеджменту. СК 7. Здатність обирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту. СК 9. Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань. СК 10. Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації. СК 11. Здатність створювати та організовувати ефективні

	комунікації в процесі управління. СК 12. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, формувати обґрунтовані рішення. СК 14. Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності.
Програмні результати навчання	РН03. Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства. РН05. Описувати зміст функціональних сфер діяльності організації. РН09. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи. РН11. Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації. РН14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації. РН15. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадськосвідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.
РОЛЬ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ У ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНИХ НАВИЧОК (SOFT SKILLS)	
навички комунікації, лідерство, здатність брати на себе відповідальність і працювати в команді, здатність системно та критично мислити, креативність, оригінальність та ініціативність, стресостійкість, генерування ідей, вміння презентувати результати командної роботи	
МЕТА ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	
Сформувати у здобувачів вищої освіти комплексу теоретичних знань і практичних навичок щодо розроблення та реалізації кадрової політики в сучасних організаціях, раціонального відбору працівників на посади та формування дієвого трудового колективу, оцінювання та розвитку працівників, а також цілеспрямованого використання їх потенціалу.	
ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	
Тема 1. Управління персоналом у системі менеджменту підприємства Тема 2. Управління персоналом як соціальна система Тема 3. Кадрова політика і стратегія управління персоналом організації Тема 4. Кадрове планування в організаціях. Тема 5. Організація набору та відбору персоналу. Тема 6. Трудова адаптація персоналу. Тема 7. Формування колективу організації. Тема 8. Соціальний розвиток колективу. Тема 9. Оцінювання персоналу. Тема 10. Дисципліна та мотивація праці персоналу. Тема 11. Управління розвитком і рухом персоналу організації. Тема 12. Управління процесом вивільнення персоналу. Тема 13. Ефективність управління персоналом.	
МЕТОДИ НАВЧАННЯ І ВИКЛАДАННЯ	
Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності: словесні (лекція, бесіда, пояснення), наочні (ілюстрування), практичні (вправи, практичні роботи); Методи стимулювання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності: методи формування пізнавальних інтересів (метод пізнавальної гри; навчальні дискусії для вирішення проблемної ситуації; метод відповідей на запитання і опитування думок здобувачів вищої освіти); методи стимулювання і мотивації обов'язку й відповідальності (роз'яснення мети навчальної дисципліни; висування вимог до вивчення дисципліни; заохочення і покарання; оперативний контроль; вказування на недоліки, зауваження); Інноваційні та інтерактивні методи навчання: інтерактивні методи (проектування професійних	

ситуацій; кейс-метод; рольові та ділові ігри; метод «Мікрофон»; командні конкурси, навчальний тренінг, метод ментальної карти; трикутник Уолта Діснея; МАК; квест);
 Методи усного контролю: бесіда;
 Методи письмового контролю: самостійна робота; тестування;
 Методи самоконтролю: самоаналіз, визначення пріоритетних напрямів власного навчального процесу.

ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Схема нарахування балів, шкала та критерії оцінювання результатів навчання	Наведені у Додатку до силабусу
---	--------------------------------

ПОЛІТИКА ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ТА ОЦІНЮВАННЯ

- щодо термінів виконання та перескладання	Усі завдання, передбачені робочою програмою, мають бути виконані та здані до залікового тижня.
- щодо академічної доброчесності	Неприпустимим є списування виконаних завдань практичного заняття / самостійної роботи у інших здобувачів вищої освіти та видавання їх за свої, а також використання при виконанні завдань ІІІ. Тезиси, у разі їх підготовки здобувачем вищої освіти, перевіряються на наявність плагіату і допускаються до друку та зарахування, із коректними текстовими запозиченнями у межах встановлених норм. У разі низького рівня оригінальності, тези вважаються такими, що не підготовлені та додаткові бали за них не зараховуються. Списування під час екзамену (у т. ч. із використанням мобільних пристроїв) заборонене. Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише під час он-лайн тестування та виконання розрахунків по практичним завданням, що їх передбачають. Документи стосовно академічної доброчесності наведені на сторінці АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ ПДАУ. URL: https://www.pdaa.edu.ua/content/akademichna-dobrochesnist.
- щодо відвідування занять	Відвідування занять є обов'язковим.
- щодо зарахування результатів неформальної / інформальної освіти	На здобувачів вищої освіти поширюється право про визнання результатів навчання, набутих у неформальній / інформальній освіті перед опануванням даного освітнього компоненту, або в процесі його опанування. Визнання набутих результатів навчання або відмова у їх визнанні у разі опанування частини навчальної дисципліни відбувається за рішенням провідного викладача. Набуття відповідних результатів навчання можливе, зокрема, після успішного опанування курсів (з документальним підтвердженням) на різноманітних навчальних платформах, зокрема: Prometheus, Coursera тощо. Особливості неформального / інформального навчання регламентовані Положення про порядок визнання результатів навчання, здобутих у неформальній та інформальній освіті, здобувачами вищої освіти Полтавського державного аграрного університету. URL: https://www.pdau.edu.ua/content/polozhennya-pro-osvitnyu-diyalnist
- щодо оскарження результатів оцінювання	Порядок повторного проходження контрольних заходів регламентується Положенням про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти в Полтавському державному аграрному університеті. URL:

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основні:

1. Управління персоналом : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. / За заг. ред. М. Шубалого. Луцьк: ЛНТУ, 2023. 414 с. URL: <http://surl.li/seqwor>
2. Шкробот М.В. Сучасні технології управління персоналом: навч. посіб. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. 194 с.
3. Менеджмент персоналу: навч.-методич. посіб. / Дяків О. П. та ін. ; за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль. 2022. 280 с.
4. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / Укл. О.В. Безпалько та ін. ; за заг. ред. О.І. Драган. Київ : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с.
5. Сочинська-Сибірцева І. М., Доренська А. О., Тушевська Т. В. HR-менеджмент: навч. посіб. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 278 с. URL: <http://surl.li/gmgaqs>

Допоміжні:

1. Кеннеді Ден С. Книга Безжальний менеджмент. Управління людьми та прибутком. Харков: Фабула, 2021. 304 с.
2. Сазонова Т.О., Пасічник Є.М. Роль командного менеджменту в ефективній діяльності підприємства. *Економічний форум*. 2021. Том 1. Вип. 1. С. 147-153.
3. Сазонова Т. О., Богданова В. С., Проскура О. С. Роль самомотивації в професійній діяльності менеджера. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2022. Вип. 1 (124). С. 89-93. URL: <http://surl.li/wvfodi>
4. Sazonova T., Kuzmenko A., But A. The role of team management in ensuring personnel security of a modern enterprise. *Modern Science – Moderní věda*. 2023. № 2. PP. 42-48. URL: <http://surl.li/hrvyhc>
5. Sazonova T., Kurchenco A., Solodchuk T. Conflict logical competence of the manager as a component of his personal effectiveness. *Scientific World Journal*. Issue №22, 2023. PP. 103-108, 0,4 др. арк. Bulgaria, Svishtov URL: <http://surl.li/ifhvja>

Інформаційні ресурси

HR-Лига Спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом. Офіційний сайт: URL : <https://hrliga.com/index.php?module=books&cid=4>
Всеукраїнська асоціація кадровиків. Офіційний сайт: URL : <http://www.kadrovik.ua/>
HRM Exam URL: <https://www.Hrmexam.Com/>
KadrEX.кадровий експерт. URL: <https://kadrex.profpressa.com/>
Expertus: кадри. URL: <https://1k-vip.expertus.ua/>

Реквізити затвердження

Затверджено на засіданні кафедри менеджменту
ім. І. А. Маркіної
протокол від 03 вересня 2024 року № 1

СХЕМА НАРАХУВАННЯ БАЛІВ, ШКАЛА ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Схема нарахування балів із навчальної дисципліни денна форма здобуття освіти

Назва теми	Форми контролю результатів навчання здобувачів вищої освіти					Разом
	виконання вправ на практичних заняттях	виконання завдань самостійної роботи	розв'язування тестів	тези*	екзамен	
Тема 1. Управління персоналом у системі менеджменту підприємства	3	2	1	10	20	7
Тема 2. Управління персоналом як соціальна система	3	2	1			6
Тема 3. Кадрова політика і стратегія управління персоналом організації	3	2	1			6
Тема 4. Кадрове планування в організаціях.	3	2	1			4
Тема 5. Організація набору та відбору персоналу.	3	2	1			6
Тема 6. Трудова адаптація персоналу.	3	2	1			6
Тема 7. Формування колективу організації.	3	2	1			7
Тема 8. Соціальний розвиток колективу.	3	2	1			6
Тема 9. Оцінювання персоналу.	3	2	1			6
Тема 10. Дисципліна та мотивація праці персоналу.	3	2	1			7
Тема 11. Управління розвитком і рухом персоналу організації.	3	2	1			6
Тема 12. Управління процесом вивільнення персоналу.	3	2	1			6
Тема 13. Ефективність управління персоналом.	3+3	2				7
Тези*				10		10*
Екзамен					20	20
Разом	42	26	12	10	20	100

* є необов'язковими, але дають змогу отримати додаткові бали

заочна форма здобуття освіти

Назва теми	Форми контролю результатів навчання здобувачів вищої освіти					Разом
	виконання вправ на практичних заняттях	виконання завдань самостійної роботи	розв'язування тестів	тези*	екзамен	
Тема 1. Управління персоналом у системі менеджменту підприємства	7		2			9
Тема 2. Управління персоналом як соціальна система		2	2			4
Тема 3. Кадрова політика і стратегія управління персоналом організації	7		2			9
Тема 4. Кадрове планування в організаціях.		2	2			4
Тема 5. Організація набору та відбору персоналу.	7		2			9
Тема 6. Трудова адаптація персоналу.		2	2			4
Тема 7. Формування колективу організації.	7		2			9
Тема 8. Соціальний розвиток колективу.	7		2			9
Тема 9. Оцінювання персоналу.		2	2			4
Тема 10. Дисципліна та мотивація праці персоналу.	7		2			9
Тема 11. Управління розвитком і рухом персоналу організації.		2	2			4
Тема 12. Управління процесом вивільнення персоналу.		2	2			4
Тема 13. Ефективність управління персоналом.		2				2
Екзамен					20	20
Тези*				10		10*
Разом	42	14	24	10*	20	100

* є необов'язковими, але дають змогу отримати додаткові бали

Шкала та критерії оцінювання розв'язування тестів*

Кількість балів		Критерії оцінювання
1	2	Демонструє високий рівень формування компетентностей та досягнення результатів навчання
0,75	1,5	Демонструє достатній рівень формування компетентностей та досягнення результатів навчання
0,50	1	Демонструє задовільний рівень формування компетентностей та досягнення результатів навчання
0,25-0	0,5-0	Демонструє низький рівень формування компетентностей та досягнення результатів навчання

Шкала та критерії оцінювання виконання вправ на практичних заняттях:

для денної форми здобуття освіти:

Кількість балів	Критерії оцінювання
3	Відповіді вірні, супроводжувалися практичними прикладами та власними роздумами з теми заняття. Висока активність на занятті. Здобувач демонструє високий рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
2	Відповіді загалом вірні, але містять деякі помилки / простежуються прогалини в теоретичній підготовці здобувача. Здобувач достатньо активний на занятті. Загалом, здобувач демонструє достатній рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
1,5	Відповіді містять ряд помилок, здобувач не достатньо орієнтується в теоретичному матеріалі, йому складно сформулювати комплексне рішення щодо поставленого завдання, або він подекуди не може простежити причинно-наслідковий зв'язок. Здобувач проявляє середню активність та здійснює роботу над помилками. Загалом, здобувач демонструє середній рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
1,0	Відповіді містять помилки, які є суттєвими, що здебільшого викликані недостатнім опануванням здобувача навчального матеріалу. Слабка активність на занятті, але завдання намагається виконувати. Здобувач здатний зрозуміти помилковість власних суджень чи рішення та їх причини, але готовності проводити роботу над помилками не проявляє. Загалом, здобувач демонструє задовільний рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
0,5-0	Відповіді невірні, або містять значні помилки, що здебільшого зводять завдання до того рівня, який важко оцінити. Пасивна поведінка на занятті. Здобувач виконує лише незначний обсяг поставлених перед ним / групою завдань, що не дає можливість оцінити формування компетентностей і досягнення результатів навчання.

для заочної форми здобуття освіти:

Кількість балів	Критерії оцінювання
7	Відповіді вірні, супроводжувалися практичними прикладами та власними роздумами з теми заняття. Висока активність на занятті. Здобувач демонструє високий рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
6-5	Відповіді загалом вірні, але містять деякі помилки / простежуються прогалини в теоретичній підготовці здобувача. Здобувач достатньо активний на занятті. Загалом, здобувач демонструє достатній рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
4-3	Відповіді містять ряд помилок, здобувач не достатньо орієнтується в теоретичному матеріалі, йому складно сформулювати комплексне рішення щодо поставленого завдання, або він подекуди не може простежити причинно-наслідковий зв'язок. Здобувач проявляє середню активність та здійснює роботу над помилками. Загалом, здобувач демонструє середній рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
2-1	Відповіді містять помилки, які є суттєвими, що здебільшого викликані недостатнім опануванням здобувача навчального матеріалу. Слабка активність на занятті, але завдання намагається виконувати. Здобувач здатний зрозуміти помилковість власних суджень чи рішення та їх причини, але готовності проводити роботу над помилками не проявляє. Загалом, здобувач демонструє задовільний рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
0	Відповіді невірні, або містять значні помилки, що здебільшого зводять завдання до того рівня, який важко оцінити. Пасивна поведінка на занятті. Здобувач виконує лише незначний обсяг поставлених перед ним / групою завдань, що не дає можливість оцінити формування компетентностей і досягнення результатів навчання.

Шкала та критерії оцінювання виконання завдань самостійної роботи

для денної форми здобуття освіти:

Кількість балів	Критерії оцінювання
2	Завдання виконані повністю вірно та оформлення відповідає вимогам, є практичні приклади. Здобувач демонструє критичне, креативне мислення, дисциплінованість та обізнаність з теми. Виконані всі завдання. Здані виконані завдання вчасно. Загалом, здобувач демонструє високий рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
1,5	Відповіді на завдання самостійної роботи містять деякі помилки. Виконані всі завдання. Присутні помилки в оформленні або невчасна здача завдання. Загалом, здобувач демонструє середній рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
1,0	Відповіді на поставлені завдання самостійної роботи містять помилки, які є суттєвими / або завдання виконане неповністю. Присутні помилки в оформленні та / або невчасна здача завдання. Загалом, здобувач демонструє задовільний рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
0,5-0	Відповіді невірні, або містять значні помилки, що здебільшого зводять завдання до того рівня, який неможливо оцінити. Завдання виконані неповністю. Присутні помилки в оформленні та / або невчасна здача завдання. Все зазначене не дає можливість оцінити формування компетентностей і досягнення результатів навчання.

для заочної форми здобуття освіти:

Кількість балів	Критерії оцінювання
2	Завдання виконані повністю вірно та оформлення відповідає вимогам, є практичні приклади. Здобувач демонструє критичне, креативне мислення, дисциплінованість та обізнаність з теми. Виконані всі завдання. Здані виконані завдання вчасно. Загалом, здобувач демонструє високий рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
1,5	Відповіді на завдання самостійної роботи містять деякі помилки. Виконані всі завдання. Присутні помилки в оформленні або невчасна здача завдання. Загалом, здобувач демонструє середній рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
1,0	Відповіді на поставлені завдання самостійної роботи містять помилки, які є суттєвими / або завдання виконане неповністю. Присутні помилки в оформленні та / або невчасна здача завдання. Загалом, здобувач демонструє задовільний рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
0,5-0	Відповіді невірні, або містять значні помилки, що здебільшого зводять завдання до того рівня, який неможливо оцінити. Завдання виконані неповністю. Присутні помилки в оформленні та / або невчасна здача завдання. Все зазначене не дає можливість оцінити формування компетентностей і досягнення результатів навчання.

Шкала та критерії оцінювання підготовки тез

Кількість балів	Критерії оцінювання
10	Тези відповідають програмі навчальної дисципліни (темі) за змістом; висвітлюють критичний та / або креативний підхід автора щодо дослідження обраної теми; оформлені згідно встановлених вимог; опубліковані / прийняті до друку під час проходження курсу. Загалом, здобувач демонструє високий рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
5	Тези відповідають програмі курсу (темі курсу) за змістом, але потребували значних доопрацювань, що унеможливило прийняття до друку під час проходження курсу вивчення навчальної дисципліни. Загалом, здобувач демонструє середній рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
0	Тези не відповідають програмі навчальної дисципліни за змістом, що не дає можливість оцінити формування компетентностей і досягнення результатів навчання.

Шкала та критерії оцінювання екзамену

Екзаменаційний білет передбачає виконання тестів та відповідь на два теоретичних питання.

Оцінювання тестового завдання

Кількість балів	Критерії оцінювання
10 (26-30 пит.)	Демонструє високий рівень формування компетентностей та досягнення результатів навчання
8 (20-25 пит.)	Демонструє достатній рівень формування компетентностей та досягнення результатів навчання
6 (12-19 пит.)	Демонструє середній рівень формування компетентностей та досягнення результатів навчання
4 (6-11 пит.)	Демонструє задовільний рівень формування компетентностей та досягнення результатів навчання
0-2 (0-5 пит.)	Демонструє низький рівень формування компетентностей та досягнення результатів навчання

Оцінювання теоретичного питання

Кількість балів	Критерії оцінювання
5	Питання розкрито у повному обсязі, присутні елементи аналізу, самостійне бачення та наведені практичні приклади; вільно відповідає на додаткові (уточнювальні) запитання. Здобувач демонструє високий рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
2	Загалом вірно викладена сутність питання, але без наведення прикладів / особистого бачення; відповідає на уточнюючі запитання Загалом, здобувач демонструє достатній рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
1,5	У змісті відповіді на завдання, спостерігаються помилкові судження, недостатньо повна відповідь, здобувачеві складно навести приклади, але загалом він орієнтується в сутності питання; відповіді на запитання є неповними / загальними. Загалом, здобувач демонструє середній рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
1,0	У відповіді спостерігаються значні помилки, здобувач слабо орієнтується у сутності, змісті питань; відповідь не повна; здобувач не демонструє власне бачення, не може навести приклади / відповісти на додаткові запитання Загалом, здобувач демонструє задовільний рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
0,5-0	Здобувач дуже слабо орієнтується у змісті питання / не орієнтується; не може дати відповіді на додаткові запитання, що не дає можливість оцінити формування компетентностей і досягнення результатів навчання.