

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Група 1ЕПм

ЗАТВЕРДЖУЮ

проректор з НПП

професор _____ Д.М. Клец

« » _____ 20__ року

РОБОЧА ПРОГРАМА

навчальної дисципліни Менеджмент персоналу
(назва навчальної дисципліни згідно освітньої програми)

підготовки магістра
(назва освітньо-кваліфікаційного рівня)

в галузі знань 05 – Соціальні та поведінкові науки
(шифр і назва галузі знань)

спеціальності 051 – Економіка
(шифр і назва спеціальності)

за освітньою програмою¹ Економіка
(назва освітньо-професійної (освітньо-наукової) програми)

мова навчання державна
(мова, на якій проводиться навчання за робочою програмою)

2019 рік

¹ якщо програма навчальної дисципліни розроблена для декількох освітніх програм за даною спеціальністю, то вказуються усі освітні програми

1. Мета вивчення навчальної дисципліни є формування у студента системи знань, вмінь та навичок з менеджменту персоналу.

(п.2.2 листа МОН №1/9-434 від 09 липня 2018 року)

2. Передумови для вивчення дисципліни: «Економічна теорія», «Економіка підприємства», «Менеджмент», «Підприємництво і бізнес-культура».

(вказати які дисципліни передують її вивчення)

3. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Характеристика навчальної дисципліни ²
	денна форма навчання
Кількість кредитів - <u>3</u> Кількість годин - <u>90</u>	<u>вибіркова</u> (обов'язкова, вибіркова)
Семестр викладання дисципліни	<u>1</u> (порядковий номер семестру)
Вид контролю:	<u>залік</u> (залік, екзамен)
Розподіл часу:	
- лекції (годин)	<u>16</u>
- лабораторні роботи (годин)	_____
- практичні заняття (годин)	<u>16</u>
- самостійна робота студентів (годин)	<u>58</u>
- курсовий проект (годин)	_____
- курсова робота (годин)	<u>0</u>
- розрахунково-графічна робота (контрольна робота)	_____

4. Очікувані результати навчання з дисципліни

По завершенні вивчення дисципліни студенти повинні:

знати: теоретичні основи менеджменту персоналу; роль та місце менеджменту персоналу; сутність та зміст менеджменту персоналу; особливості трудових ресурсів; зміст планування персоналу; важливіші методики відбору кадрів; сутність та зміст управління якістю трудових ресурсів; показники економічної ефективності менеджменту персоналу; співвідношення понять «персонал», «трудова ресурси», «робоча сила»; критерії й методики відбору; методики управління якістю трудових ресурсів як окремих робітників; методики управління якістю трудових ресурсів як єдиного цілого; ціль й порядок проведення атестації персоналу; системи професійного навчання персоналу.

вміти: розкривати сутність та зміст ключових понять і термінів кожної теми та модулів; проводити відбір трудових ресурсів, володіти методикою проведення співбесід при відборі кадрів; складати резюме; реалізувати ділове

² Якщо дисципліна викладається декілька семестрів, то на кожний семестр за відповідною формою навчання заповнюється окремий стовпчик таблиці.

спілкування; ефективно вирішувати міжособистісні конфлікти на підприємстві; розраховувати показники економічної ефективності менеджменту персоналу; підвищувати якість трудових ресурсів; впливати на адаптацію персоналу; планувати програму відбору трудових ресурсів; планувати якісний та кількісний склад персоналу; проектувати організаційні структури управління; мотивувати підлеглих на досягнення цілей підприємства; здійснювати ефективний контроль результатів діяльності підлеглих; підвищувати якість умов праці персоналу; проводити аналіз стану конкретної проблеми на діючому підприємстві; оцінювати економічний ефект від впровадження у виробництво нових методик управління персоналом.

(п.2.3 листа МОН №1/9-434 від 09 липня 2018 року, як в освітній програмі)

5. Критерії оцінювання результатів навчання

(п.2.4 листа МОН №1/9-434 від 09 липня 2018 року)

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Критерії
1	2	3	4
90-100	Відмінно	A	Теоретичний зміст курсу освоєний цілком, без прогалин, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом сформовані, усі передбачені програмою навчання навчальні завдання виконані, якість їхнього виконання оцінено числом балів, близьким до максимального
80–89	Добре	B	Теоретичний зміст курсу освоєний цілком, без прогалин, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, усі передбачені програмою навчання навчальні завдання виконані, якість виконання більшості з них оцінено числом балів, близьким до максимального
75-79		C	Теоретичний зміст курсу освоєний цілком, без прогалин, деякі практичні навички роботи з освоєним матеріалом сформовані недостатньо, усі передбачені програмою навчання навчальні завдання виконані, якість виконання жодного з них не оцінено мінімальним числом балів, деякі види завдань виконані з помилками
67-74	Задовільно	D	Теоретичний зміст курсу освоєний частково, але прогалини не носять істотного характеру, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, більшість передбачених програмою навчання навчальних завдань виконано, деякі з виконаних завдань, можливо, містять помилки

1	2	3	
60–66		Е	Теоретичний зміст курсу освоєний частково, деякі практичні навички роботи не сформовані, багато передбачених програмою навчання навчальних завдань не виконані, або якість виконання деяких з них оцінено числом балів, близьким до мінімального.
35–59	Незадовільно	FX	Теоретичний зміст курсу освоєний частково, необхідні практичні навички роботи не сформовані, більшість передбачених програм навчання навчальних завдань не виконано, або якість їхнього виконання оцінено числом балів, близьким до мінімального; при додатковій самостійній роботі над матеріалом курсу можливе підвищення якості виконання навчальних завдань (з можливістю повторного складання)
0–34	Неприйнятно	F	Теоретичний зміст курсу не освоєно, необхідні практичні навички роботи не сформовані, усі виконані навчальні завдання містять грубі помилки, додаткова самостійна робота над матеріалом курсу не приведе до якого-небудь значущого підвищення якості виконання навчальних завдань (з обов'язковим повторним курсом)

6. Засоби діагностики результатів навчання: опитування, діалог, групове обговорення тематичних питань, тестові завдання.

(п.2.5 листа МОН №1/9-434 від 09 липня 2018 року)

7. Розподіл дисципліни у годинах за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять³

Назва теми лекційного матеріалу	Назва ПР, СРС			
	очна		очна	
1	2	3	4	5
Тема 1. Основні аспекти менеджменту персоналу.	2	ПР 1. Визначення ролі та місця менеджменту персоналу	2	[1.1, 1.2, 1.4, 2.1, 2.3, 3.1-3.5]
		СРС 1. Основні аспекти менеджменту персоналу	6	[1.1, 1.2, 1.5, 2.2, 2.5, 2.6, 3.1-3.5]
Тема 2. Особливості трудового ресурсу.	2	ПР 2. Аналіз особливостей трудового ресурсу	2	[1.1, 1.5, 2.3, 2.4, 2.7, 3.1-3.5]
		СРС 2. Основні особливості трудового ресурсу	6	[1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 2.7, 3.1-3.5]
Тема 3. Зміст Планування персоналу	2	ПР 3. Дослідження Аналізу, Опису, Специфікації робіт	2	[1.1, 1.5, 1.6, 2.3, 2.7, 3.1-3.5]
		СРС 3. Зміст Планування персоналу	6	[1.1, 1.2, 1.4, 2.2, 2.3, 3.1-3.5]
Тема 4. Наукові основи відбору кадрів.	4	ПР 4. Провести аналіз понять Професіології	4	[1.1, 1.6, 2.4, 2.5, 3.1-3.5]
		СРС 4. Основні аспекти науки Професіології	6	[1.1, 1.2, 1.3, 2.5, 3.1-3.5]

³ Якщо дисципліна викладається декілька семестрів, то теми розбивати посеместрово.

1	2	3	4	5
Тема 5. Критерії та джерела відбору кадрів.	2	ПР 5. Визначити основні критерії та джерела відбору кадрів	2	[1.1, 1.5, 2.3, 2.4, 2.7, 3.1 – 3.5]
		СРС 5. Характеристика критеріїв та джерел відбору кадрів	6	[1.1, 1.2, 1.3, 2.7, 3.1-3.5]
Тема 6. Методики відбору кадрів.	2	ПР 6. Порівняти основні методиці відбору кадрів	2	[1.1, 1.2, 1.4, 2.2, 2.6, 3.1-3.5]
		СРС 6. Характеристика основних методик відбору кадрів	6	[1.1, 1.3, 2.1, 2.3, 2.5, 3.1-3.5]
Тема 7. Методики управління якістю окремих робітників	2	ПР 7. Надати коротку характеристику методик управління якістю окремих робітників	2	[1.1, 1.2, 1.7, 2.2, 2.6, 2.7, 3.1-3.5]
		СРС 7. Особливість методик управління якістю окремих робітників	6	[1.1, 1.2, 2.5, 3.1-3.5]
Тема 8. Методики управління якістю персоналу уцілому	2	ПР 8. Надати коротку характеристику методик управління якістю персоналу уцілому	2	[1.1, 1.5, 2.3, 2.4, 2.7, 3.1 – 3.5]
		СРС 8. Особливість методик управління якістю персоналу уцілому	6	[1.1, 1.2, 1.3, 2.5, 3.1-3.5]
Тема 9. Ефективність менеджменту персоналу	4	ПР 9. Надати визначення ефективності менеджменту персоналу	4	[1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 2.1, 2.2, 2.6, 3.1-3.5]
		СРС 9. Показники ефективності менеджменту персоналу	10	[1.1, 1.5, 1.6, 1.7, 2.6, 3.1-3.5]
Усього за семестр	16	ПР	16	
		СРС	58	
УСЬОГО за дисципліну	16		90	

8. Орієнтовна тематика індивідуальних та/або групових занять⁴ –

(за наявності)

9. Форми поточного та підсумкового контролю: опитування, діалог, групове обговорення тематичних питань, самостійна робота; у час окремого розкладу занять – за допомогою тестових завдань, залік.

10. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення: ноутбук, проєктор, Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint.

(за потреби)

11. Рекомендовані джерела інформації

1. Базова література

1.1. Бабайлов В.К. Менеджмент: Наука и практика: учебник / В.К. Бабайлов. – Х.: ХНАДУ, 2015. – 276 с.

1.2. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: Учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 1999.

1.3. Бабайлов, В.К. Менеджмент по методике «2С70»: монографія / В.К. Бабайлов, А.И.Баленко. – Харьков: ФЛП Либуркина Л.М., 2007. – 232 с.

⁴ Вказується орієнтовна тематика КП, КР, ргр, якщо вони передбачені навчальною програмою

1.4.Бабайлов, В.К. Организация менеджмента / В. Бабайлов // Проблемы і перспективи розвитку підприємництва: Збірник наукових праць харківського національного автомобільно-дорожнього університету. – №3(14), том 1 – 2016. – Харків: ХНАДУ, 2016 – С. 68 – 72.

1.5. Бабайлов, В.К. Культура ділового спілкування менеджера: Навч. посібник / В.К. Бабайлов, І.А. Дмитрієв, В.В. Маліков. – Харків, ХНАДУ, 2001. – 146с.

1.6. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.:Кондор, 2003.–296с.

1.7. Бирман Л.А. Управленческие решения: Учебное пособие. – М.: Дело, 2004. – 208 с.

2. Допоміжна література

2.1. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: Навчально-практичний посібник. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2002. – 311 с.

2.2. Храмов В.О., Бовтрук А.П. Основи управління персоналом: Навчально-методичний посібник. – К.: МАУП, 2001. – 112 с.: іл.

2.3. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Організація праці менеджера: Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2004. – 304с.

2.4. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. -К.: КНЕУ, 1998.

2.5. Закон України «Про охорону праці». Закони України. Том 4. – К., 1996. С. 114-133.

2.6. Закон України «Про зайнятість» // Урядовий кур'єр, 1991. 5. Закон України «Про колективні договори і угоди». Закони України. Том 6. – К., 1996. С. 5-11.

2.7. 3. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Закони України. Том 15. – К., 1999. С. 332-343.

(інші друквані матеріали)

3. Інформаційні ресурси

3.1 Бабайлов В.К. Тестові завдання з дисципліни «Менеджмент персоналу» для студентів спеціальностей 051 – «Економіка», 076 – «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» денної та заочної форм навчання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://files.khadi.kharkov.ua/upravlinnya-ta-biznesu/ekonomiki-pidpriemstva/item/11538-menedzhment-personalu.html>

3.2 Бабайлов В.К. Методичні вказівки до практичних занять з дисципліни «Менеджмент персоналу» для студентів спеціальностей 051 – «Економіка», 076 – «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» денної та заочної форм навчання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://files.khadi.kharkov.ua/upravlinnya-ta-biznesu/ekonomiki-pidpriemstva/item/11543-menedzhment-personalu.html>

3.3 Бабайлов В.К. Методичні вказівки до самостійної роботи з дисципліни «Менеджмент персоналу» для студентів спеціальностей 051 – «Економіка», 076 – «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» денної та заочної форм навчання [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://files.khadi.kharkov.ua/upravlinnya-ta-biznesu/ekonomiki-pidpriemstva/item/11537-menedzhment-personalu.html>

3.4 Бабайлов В.К. Конспект лекций по дисциплине «Менеджмент персонала» для студентов специальностей 051 – «Экономика», 076 – «Предпринимательство, торговля и биржевая деятельность» дневной и заочной форм обучения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://files.khadi.kharkov.ua/upravlinnya-ta-biznesu/ekonomiki-pidpriemstva/item/12076-menedzhment-personala.html>

3.5 Бабайлов В. К. Програма та методичні вказівки до виконання контрольної роботи з дисципліни «Менеджмент персоналу» для студентів спеціальностей 051 – «Економіка», 076 – «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://files.khadi.kharkov.ua/upravlinnya-ta-biznesu/ekonomiki-pidpriemstva/item/12668-menedzhment-personalu.html>

(адреси сайтів з матеріалами)

Розроблено та внесено: кафедра «Економіки і підприємництва»
(повне найменування кафедри)

Розробник програми: доцент, к.е.н. _____ Бабайлов В.К.
(посада, наук. ступінь, вчене звання) (підпис) (ПІБ розробників)

Обговорено та рекомендовано до затвердження на засіданні кафедри
Протокол № 11 від «24» січня 2019 р.
(номер) (та дата протоколу)

Завідувач кафедрою д.е.н., професор _____ Іванілов О.С.
(науковий ступінь, вчене звання) (підпис) (ПІБ завідувача кафедри)

Погоджено
Декан факультету управління та бізнесу
(повна назва факультету, де читається дисципліна)

д.е.н., професор _____ Дмитрієв І.А.
(наук. ступінь, вчене звання) (підпис) (ПІБ декана)
« » _____ 2019 року
(день) (місяць) (рік)

© _____, 2019 рік
© _____, 2024 рік

Примітки:

Робоча програма навчальної дисципліни розробляється відповідною кафедрою у 2-х екземплярах на 5 років і затверджується до 30 серпня: 1 екземпляр – у навчальний відділ; 2- екземпляр залишається на кафедрі.

Форма в редакції ХНАДУ відповідно до листа МОН України за №1/9-434 від 09 липня 2018 року затверджена Методичною радою ХНАДУ 26 вересня 2018 року протокол №1