

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І МАРКЕТИНГУ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Декан економічного факультету

_____ Череп А.В.
(підпис)
« _____ » 2017 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ТЕХНОЛОГІЯ КАДРОВОЇ РОБОТИ

Підготовки	бакалавра
Спеціальності	051 – Економіка
освітня програма	Управління персоналом та економіка праці
Цикл	Професійної підготовки
Дисципліна	вільного вибору студента
шифр за ОПП	5.6

Укладач Корінев Валентин Леонідович д.е.н., професор

Обговорено та ухвалено
на засіданні кафедри Управління
персоналом і маркетингу
Протокол № 3 від “05” жовтня 2017 р.
Завідувач кафедри

_____ Іванов М.М.
(підпис) (ініціали, прізвище)

Ухвалено науково-методичною радою
економічного факультету
Протокол №__ від “ ” 2017 р.
Голова науково-методичної ради
економічного факультету

_____ І.І.Колобердянко
(підпис) (ініціали, прізвище)

2017 рік

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітня програма, рівень вищої освіти,	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 3	Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки	За вільним вибором студента	
		Цикл «Професійної підготовки»	
Загальна кількість годин - 120	Спеціальність 051 Економіка	Рік підготовки:	
	Освітня програма Управління персоналом та економіка праці	4-й	
		Лекції	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 3	Рівень вищої освіти: бакалаврський	26 год.	год.
		Практичні, семінарські	
		12 год.	год.
		Лабораторні	
		год.	год.
		Самостійна робота	
		82 год.	год.
Вид контролю: залік			

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Навчальна дисципліна «Технологія кадрової роботи» спрямована на вивчення сучасних вимог до кадрової роботи з персоналом, підвищення його значення, організаційно-економічного забезпечення і обґрунтованого планування чисельності працівників, оптимізації професійно-кваліфікаційної структури персоналу, нормування праці, розроблення прогресивних систем стимулювання праці, обґрунтування витрат на розвиток персоналу тощо.

У запропонованому курсі розкривається специфіка управління людськими ресурсами, принципи кадрової політики в умовах ринкової системи господарювання, розглядається зміст найважливіших питань з управління персоналом в системі управління підприємством.

Метою викладання навчальної дисципліни «Технологія кадрової роботи» полягає у формуванні комплексу професійних знань і умінь щодо здійснення управлінської, організаційної, методичної, діагностичної, інноваційної діяльності, з урахуванням розвитку та ефективного використання кадрового потенціалу установи; розробки та здійснення кадрової політики в сучасних

організаціях, добір та розміщення персоналу, його оцінювання та навчання, забезпечення цілеспрямованого використання персоналу організації.

Основними **завданнями** вивчення дисципліни «Технологія кадрової роботи» є набуття теоретичних знань з основ технології кадрової роботи, загальна характеристика системи її використання.

У процесі вивчення дисципліни студенти повинні:

Оволодіти **компетенціями**:

– здатність розкрити можливості до формування дієвої управлінської команди, яка професійно використовує людський ресурс у досягненні цілей організації;

– здатність використовувати знання теоретико-методологічних основ кадрового менеджменту і навички застосування психологічних і соціальних технологій управління персоналом.

Знати:

– сучасні концепції в галузі менеджменту персоналу;

– зміст і принципи кадрової політики, послідовність дій менеджера з персоналу в процесі розробки стратегії організації;

– форми і методи планування й організації роботи з кадрами;

– основи теорії організації управління і прогнозування кадрової роботи в організації, фахової орієнтації, якісного аналізу складу кадрів, організації та соціальної адаптації працівників;

– технології та методи управління персоналом;

– психологічні та технологічні основи добору, розстановки і перевірки персоналу.

Вміти:

– розробляти та визначати чисельність і склад працівників, кадрові потреби;

– оцінювати кадри управління, працювати з резервом керівників, із фахівцями і майстрами, організувати навчання персоналу, планувати й організувати ділову кар'єру персоналу;

– застосовувати методи формування стабільного висококваліфікованого персоналу, оцінки стану плинності кадрів, розробки і впровадження заходів щодо підвищення стабільності кадрів;

– координувати діяльність усіх служб і підрозділів організації у галузі ефективного управління людськими ресурсами з урахуванням людського фактора;

– забезпечувати трудову дисципліну, керувати організацією обліку ефективного використання робочого часу, організацією управління вивільненням працівників і плинністю персоналу.

Міждисциплінарні зв'язки. Дисципліна «Технологія кадрової роботи» ґрунтується на знаннях, отриманих студентом після вивчення дисциплін, як «Макроекономіка», «Мікроекономіка», «Інформатика», «Менеджмент», «Маркетинг», «Регіональна економіка» та інші.

3. Програма навчальної дисципліни

Розділ 1. Теоретико-методологічні засади управління персоналом організації.

Тема 1. Кадровий менеджмент як наука і навчальна дисципліна

Тема 2. Управління персоналом як соціальна система.

Тема 3. Кадрова політика організації.

Тема 4. Формування і розвиток колективу організації.

Розділ 2. Організація і технології кадрової роботи.

Тема 5. Кадрове планування в організаціях.

Тема 6. Організація набору та відбору кадрів.

Тема 7. Мотивація діяльності персоналу.

Тема 8. Персональний менеджмент.

Тема 9. Управління процесом розвитку та рухом персоналу.

Тема 10. Оцінка ефективності кадрової роботи.

4. Структура навчальної дисципліни

Назви тематичних розділів і тем	Кількість годин											
	денна форма					заочна форма						
	усього го	у тому числі				усього	у тому числі					
		л	с/п	лаб.	сам.роб.		л	с/п	лаб.	сам.роб.	інд.з авд. (при наявності)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	інд.з авд. (при наявності)	
Розділ 1. Теоретико-методологічні засади управління персоналом організації												
Тема 1. Кадровий менеджмент як наука і навчальна дисципліна	10	2			8							
Тема 2. Управління персоналом як соціальна система.	12	2	2		8							
Тема 3. Кадрова політика організації.	11	2			9							
Тема 4. Формування і розвиток колективу організації..	13	2	2		9							
Разом за розділом 1	46	8	4		34							

Розділ 2. Організація і технології кадрової роботи.												
Тема 5. Кадрове планування в організаціях. .	10	2			8							
Тема 6. Організація набору та відбору кадрів..	10	2			8							
Тема 7. Мотивація діяльності персоналу.	14	4	2		8							
Тема 8. Персональний менеджмент.	14	4	2		8							
Тема 9. Управління процесом розвитку та рухом персоналу.	14	4	2		8							
Тема 10. Оцінка ефективності кадрової роботи..	14	2	2		8							
Разом за розділом 2	74	18	8		48							
<i>Усього годин</i>	120	26	12		82							

5. Теми лекційних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин денна/заочна
1	Кадровий менеджмент як наука і навчальна дисципліна	2
2	Управління персоналом як соціальна система.	2
3	Кадрова політика організації.	2
4	Формування і розвиток колективу організації..	2
5	Кадрове планування в організаціях. .	2
6	Організація набору та відбору кадрів..	2
7	Мотивація діяльності персоналу.	4
8	Персональний менеджмент.	4
9	Управління процесом розвитку та рухом персоналу.	4
10	Оцінка ефективності кадрової роботи..	2
Разом		26

6. Теми практичних занять

№	Назва теми	Кількість
---	------------	-----------

з/п		годин денна/заочна
1	Управління персоналом як соціальна система.	2
2	Формування і розвиток колективу організації..	2
3	Мотивація діяльності персоналу.	2
4	Персональний менеджмент.	2
5	Управління процесом розвитку та рухом персоналу.	2
6	Оцінка ефективності кадрової роботи..	2
Разом		12

7. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин денна/заочна
1	Кадровий менеджмент як наука і навчальна дисципліна	8
2	Управління персоналом як соціальна система.	8
3	Кадрова політика організації.	9
4	Формування і розвиток колективу організації..	9
5	Кадрове планування в організаціях. .	8
6	Організація набору та відбору кадрів..	8
7	Мотивація діяльності персоналу.	8
8	Персональний менеджмент.	8
9	Управління процесом розвитку та рухом персоналу.	8
10	Оцінка ефективності кадрової роботи..	8
Разом		82

8. Види контролю і система накопичення балів

Дисципліну «Технологія кадрової роботи» розбито на 2 атестації. Кожна атестація має ряд поточних контрольних заходів. За кожний вид поточного контролю студент отримує оцінки, які підсумовуються в межах атестації.

Підсумковий контроль проводиться після закінчення семестру в формі заліку. Якщо за результатами поточного контролю знань студент отримує менше 35 балів, то на залік він не допускається.

Розподіл балів наведено в таблиці.

Поточний контроль				залік	бали	Всього
Атестація 1	бали	Атестація 2	бали	Теоретичні питання	20	
Практичне заняття 1 (теми № 1-2)	4	Практичне заняття 4 (теми № 5-7)	4	Задача	20	
Практичне заняття 2 (теми № 3)	4	Практичне заняття 5 (теми № 8-10)	6			
Практичне заняття 3 (тема №4)	2					
тестування	20	тестування	20			
30 балів		30 балів				

Критерій оцінювання тестування

Тестування дозволяє перевірити теоретичні знання студента та проводиться в системі MOODLE. Максимальна оцінка, яку студент може отримати за результатами кожного тестування, складає 20 балів. Тест складається з 20 тестових завдань, завдання містить 3-4 відповіді, одна з яких є вірною. За правильну відповідь на одне тестове завдання студент отримує 1 бал, таким чином, відповівши вірно на всі запитання студент може отримати 20 балів.

Критерій оцінювання практичних занять

На практичному занятті студенти розв'язують задачі (ситуаційні вправи), або відповідають на тестові завдання, якщо це передбачено по плану практичного заняття та дають відповіді на теоретичне питання по кожній темі.

Оцінка за відповіді на теоретичні питання - **0-1 бали**

1 бал- студент правильно відповів на теоретичне питання

0,5 бала - студент отримує у випадку, якщо він відповідає не менше ніж на 50 % питання, зокрема та з загальних рисах може відповісти на поставлене запитання;

Розв'язування задач (ситуаційних справ)- **0-1 бали**;

1 бал - студент правильно розв'язав задачу;

0,5 бала - студент правильно вписав формулу за якою розв'язується задача та зробив спробу її розв'язання, наприклад виконав допоміжні розрахунки або студент розв'язав ситуаційну вправу з помилками, з яких зрозуміло, що він не знає алгоритм вирішення завдання;

Відповіді на тести – **0-1 бали**

1 бал- студент правильно відповів на всі тестові запитання.

0,5 бали – студент на 50% правильно відповів на тестові завдання

0 балів:- студент не відповів на питання або дав не правильну відповідь, не розв'язав задачу.

Всього балів по кожній темі, яка розглядається на практичному занятті - **0-2 бали** .

Підсумковий контроль

Критерій оцінювання індивідуального завдання

Максимальна оцінка, яку студент може отримати за виконання контрольної роботи, складає 20 балів.

максимальна оцінка (20 балів): всі завдання роботи повністю виконані без помилок вчасно;

15 балів: всі завдання роботи повністю виконані **без суттєвих помилок** або з незначними помилками, але здана невчасно (після визначеного терміну);

10 балів: робота виконана із суттєвими помилками, але здана вчасно;

5 балів: робота виконана невчасно із суттєвими помилками;

0 балів - індивідуальну роботу не виконано.

Підсумковий контроль проводиться після закінчення семестру в формі заліку.

Якщо за результатами поточного контролю знань студент отримає менше 35 балів, то на залік він не допускається.

Підсумковий контроль проводиться після закінчення семестру в формі заліку.

Критерії оцінювання залікової роботи

Максимальна оцінка, яку студент може отримати за виконання залікової роботи, складає 20 балів. Залікова робота містить два теоретичних питання, кожне з яких оцінюється в 10 балів та ситуаційну задачу, яка оцінюється в 5 балів. Результат виконання студентом кожного теоретичного завдання оцінюється за такою шкалою:

- **максимальна оцінка (10 балів):** студент правильно відповів на теоретичне питання;

- **8 балів:** студент дав не повну відповідь **без суттєвих помилок** або з незначними помилками;

- **5 балів:** студент отримує у випадку, якщо він відповідає не менше ніж на 30 % питання, зокрема знає тільки визначення понять та з загальних рисах може відповісти на поставлене запитання;

- **3 бали:** студент отримує у випадку, якщо він знає тільки визначення понять;

- **0 балів:** студент не відповів на питання або дав не правильну відповідь.

Результат виконання студентом ситуаційної задачі оцінюється за такою шкалою:

- **максимальна оцінка (10 балів):** студент правильно та у повному обсязі розв'язав ситуаційну задачу;

- **5 балів:** студент розв'язав задачу не в повному обсязі;

- **0 бала:** студент отримує у випадку, якщо він не розв'язав ситуаційну задачу.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

За шкалою ECTS	За шкалою університету	За національною шкалою
		Залік
A	90 – 100 (відмінно)	Зараховано
B	85 – 89 (дуже добре)	
C	75 – 84 (добре)	
D	70 – 74 (задовільно)	
E	60 – 69 (достатньо)	
FX	35 – 59 (незадовільно – з можливістю повторного складання)	Не зараховано
F	1 – 34 (незадовільно – з обов'язковим повторним курсом)	

9. Рекомендована література

Основна:

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Організація праці менеджера: Навчальний посібник. – К. : ВД «Професіонал», 2004. – 304 с.
2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: Навч. посібник – К. : ВД «Професіонал», 2006. – 512 с.
3. Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська А.М. Управління персоналом: Навч. посібник. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.
4. Воронкова В. Г. Кадровий менеджмент : Навч. посібник / В. Г. Воронкова. – К. : Професіонал, 2004. – 192 с.

Додаткова:

1. Гордиенко Л.Ю., Зима А.Г. Основы кадрового менеджмента : Учебное пособие. – Х. : ИД «ИНЖЭК», 2004. – 376 с.
2. Довгань Л.Є. Праця керівника або Практичний менеджмент : Навчальний посібник. – К. : «ЕксОб», 2002. – 384 с.
3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом : Навчальний посібник. – К. : Кондор, 2003. – 296 с.
4. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. – К. : КНЕУ, 1998. – 224 с.
5. Кулицький С.П. Організації інформаційної діяльності у сфері управління: Навчальний посібник. – К. : МАУП, 2002. – 224 с.