

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

ЗАТВЕРДЖУЮ

Декан економічного факультету
А.В. Череп
2022 р.

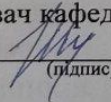
ОСНОВИ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ТА КАДРОВОГО ПЛАНУВАННЯ
РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

підготовки бакалаврів
очної (денної) та заочної (дистанційної) форми здобуття освіти
спеціальності 051 «Економіка»
освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка
праці»

Укладач: Бехтер Лілія Анатоліївна, к.е.н., доцент, доцент кафедри управління персоналом і маркетингу

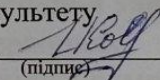
Обговорено та ухвалено
на засіданні кафедри управління персоналом
і маркетингу

Протокол № 1 від “29” серпня 2022 р.
Завідувач кафедри

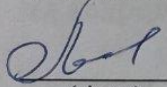
 (підпис) М.М. Іванов
(ініціали, прізвище)

Ухвалено науково-методичною радою
економічного факультету

Протокол № 1 від “29” серпня 2022 р.
Голова науково-методичної ради
факультету

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

Погоджено
з навчально-методичним відділом

 (підпис) О.В. Щуркова
(ініціали, прізвище)

2022 рік

1. Опис навчальної дисципліни

1	2	3	
Галузь знань, спеціальність, освітня програма рівень вищої освіти	Нормативні показники для планування і розподілу дисципліни на змістові модулі	Характеристика навчальної дисципліни	
		очна (денна) форма здобуття освіти	заочна (дистанційна) форма здобуття освіти
Галузь знань 05 Соціальні та педагогічні науки	Кількість кредитів – 4	Обов'язкова	
		Цикл професійної підготовки спеціальності	
Спеціальність 051 «Економіка»	Загальна кількість годин – 120	Семестр:	
-		2-й	-
Освітньо-професійна програма Управління персоналом та економіка праці	Змістових модулів – 6	Лекції	
		32 год.	6 год.
		Практичні	
Рівень вищої освіти: бакалаврський	Кількість поточних контрольних заходів – 12	48 год.	6 год.
		Самостійна робота	
		40 год.	108 год.
		Вид підсумкового семестрового контролю: екзамен	

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Предметом вивчення навчальної дисципліни є дослідження закономірностей та особливостей формування, функціонування та розвитку персоналу підприємства.

Метою викладення навчальної дисципліни «Основи кадрової політики та кадрового планування» є надання знань і формування практичних навичок з розробки та здійснення кадрової політики в сучасних організаціях, добору та розміщення персоналу, оцінювання та розвитку працівників, а також забезпечення цілеспрямованого та ефективного використання персоналу організацій.

Основними **завданнями** вивчення дисципліни «Основи кадрової політики та кадрового планування» є:

- набути теоретичні знання з управління кадрової політики та кадрового планування;
- оволодіти навичками аналітичного оцінювання ефективності управління персоналом;
- опанувати практичні навички визначення потреби в персоналі і вмінні враховувати витрати на персонал;
- виробити навички оцінки кадрової політики та кадрового планування.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен набути таких результатів навчання (знання, уміння тощо) та компетентностей:

Заплановані робочою програмою результати навчання та компетентності	Методи і контрольні заходи
1	2
ЗК3. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу. ЗК4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. ЗК8. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел. ЗК11. Здатність приймати обґрунтовані рішення. СК10. Здатність використовувати сучасні джерела економічної, соціальної, управлінської, облікової інформації для складання службових документів та аналітичних звітів. СК15. Здатність аналізувати структуру, механізм функціонування ринку праці, розробляти заходи з його регулювання, визначати психофізіологічні фактори трудової діяльності, розробляти і реалізовувати кадрову політику в контексті розвитку трудового потенціалу. СК16. Здатність використовувати сучасні методи та інструменти управління персоналом, здійснювати раціоналізацію трудових процесів, нормування праці, організацію роботи та оплати праці, оцінку і атестацію, аудит і розвиток персоналу, формувати корпоративну культуру для забезпечення ефективного функціонування системи управління персоналом та досягнення цілей організації. ПРН19. Використовувати інформаційні та комунікаційні технології для вирішення соціально-економічних завдань, підготовки та представлення аналітичних звітів. ПРН22. Демонструвати гнучкість та адаптивність у нових ситуаціях, у роботі із новими об'єктами, та у невизначених умовах. ПРН24. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та свідомо на основі етичних принципів, цінувати та поважати культурне різноманіття, індивідуальні відмінності людей. ПРН25. Вміти аналізувати процеси функціонування ринку праці, визначати психофізіологічні фактори трудової діяльності, демонструвати знання щодо здійснення ефективної кадрової політики в контексті розвитку трудового потенціалу. ПРН26. Використовувати сучасні методи управління персоналом, оволодіти знаннями щодо особливостей раціоналізації трудових процесів, нормування, організації роботи і оплати праці, вміти проводити оцінку і атестацію, аудит і розвиток персоналу,	Методи контролю: усне опитування, письмова перевірка, практичні роботи, розв'язання задач, тестування, розробка презентацій та ситуаційні завдання. Контрольні заходи включають поточний контроль, який здійснюється під час проведення практичних занять і має на меті перевірку рівня підготовленості студента до виконання конкретних видів навчальної діяльності. Поточний контроль може проводитися у формі усного опитування або письмового контролю на практичних заняттях, виступів студентів при обговоренні питань на практичних заняттях, а також у формі комп'ютерного тестування. Ще однією формою контрольного заходу є підсумковий контроль, тобто екзамен.

формувати корпоративну культуру для забезпечення ефективного функціонування системи управління персоналом та досягнення цілей організації.	
--	--

Міждисциплінарні зв'язки. Дисципліна «Основи кадрової політики та кадрового планування» базується на знаннях дисципліни: «Основи економічних знань».

Взаємозв'язок курсу з іншими дисциплінами ОПП, зокрема: «Мотивування», «Управлінська діяльність підприємства», «Економіка праці і соціально-трудова відносини», «Основи управління персоналом», «Управління персоналом організації», «Ринок праці і демографія», «Аудит персоналу», «Кадрове адміністрування і діловодство», «Аналіз і планування трудових показників в організації», «Організаційно-управлінська робота кадрової служби підприємства», «Технології кадрової роботи», «Кадровий консалтинг», «Інноваційна діяльність в управлінні персоналом», «Методи і моделі прийняття рішень в управлінні персоналом», «Антикризове управління персоналом», «Міжнародне управління людськими ресурсами» сприяє поглибленій підготовці бакалаврів до вирішення спеціальних практичних професійних завдань та формування передбачених ОП компетенцій.

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Концептуальні засади управління персоналом

Тема 1. Управління персоналом у системі менеджменту організації

Управління персоналом. Комплексний підхід до управління персоналом. Системний підхід до управління персоналом. Трудові ресурси. Кадровий потенціал підприємства. Персонал підприємства. Людські ресурси підприємства. Трудовий потенціал працівника. Елементи трудового потенціалу працівника. Система управління персоналом. Цілі функціонування системи управління персоналом підприємства. Завдання процесу управління персоналом. Управління персоналом як наука. Предмет науки «Управління персоналом». Засоби управління персоналом. Концепція управління персоналом. Система управління персоналом. Аспекти управління персоналом. Підходи до управління персоналом. Цілі і завдання управління персоналом. Основні завдання управління персоналом. Стратегії управління персоналом. Принципи управління персоналом. Історичні етапи розвитку управління персоналом. Економічний, органічний та гуманістичний підходи до управління персоналом. Особливості концепції управління трудовими ресурсами. Тенденції сучасного етапу розвитку управління персоналом. Стадії розвитку управління персоналом.

Тема 2. Управління персоналом як соціальна система

Об'єкт та суб'єкт управління. Прямий та зворотний зв'язки між суб'єктом та об'єктом. Взаємодія суб'єкта і об'єкта управління персоналом. Персонал. Кількість персоналу. Структура персоналу. Основні форми побудови структури. Штатна структура. Організаційна структура. Функціональні й виробничі структурні підрозділи. Функціональна структура. Функція управління. Комплекс

завдань. Операції управління. Рольова структура. Соціальна структура. Чисельність персоналу. Штатний розпис. Постійні, тимчасові та сезонні працівники. Облікова чисельність персоналу. Професія. Спеціальність. Професійна придатність. Потенційна та реальна професійна придатність. Кваліфікація. Висококваліфіковані працівники. Кваліфіковані працівники. Низькокваліфіковані працівники. Некваліфіковані працівники. Компетентність. Види компетентності: функціональна, інтелектуальна, ситуативна, часова, соціальна.

Змістовий модуль 2. Методологічні засади управління персоналом

Тема 3. Принципи та методи управління персоналом

Принципи управління персоналом. Загальні та часткові принципи управління персоналом. Методи управління персоналом. Адміністративні, економічні і соціально-психологічні методи управління персоналом. Аспекти управління персоналом. Нормативний метод планування. Балансовий метод. Методи внутрішньофірмового планування. Організаційно-розпорядчі методи управління. Методи розпорядчого впливу. Наказ. Розпорядження. Директива. Вказівки. Резолюція. Опитування. Бесіда. Анкетування та тестування.

Тема 4. Керівник чи лідер

Мета керівництва. Відносини керівника та колективу. Емоційна складова у відносинах керівник-колектив. Методи керівництва. Лідер. Відносини лідера та колективу. Відносини між лідером та керівником. Типи керівника: керівник-виробник, керівник-адміністратор, керівник-підприємець, керівник-Інтегратор. Стили керівництва: авторитарний, авторитетний, партнерський, демократичний, ліберальний, вірцевий, наставницький. Особистісні чинники лідера: інтелектуальні властивості, риси характеру, здобуті навички. Делегування повноважень. Зворотній зв'язок.

Змістовий модуль 3. Особливості формування колективу організації та кадрової політики підприємства

Тема 5. Формування колективу організації

Колектив як соціальне явище. Група. Колектив. Елементи колективу: члени колективу, цілі; засоби досягнення цілей; механізми здійснення внутрішніх і зовнішніх контактів. Організаційні можливості колективу. Система соціального контролю в колективі. Формальні групи в колективі. Типи формальних груп: група керівників, функціональна група, виробнича група, комітет. Неформальні групи. Утворення неформальних груп. Спільні риси формальних та неформальних груп. Етапи утворення неформальних груп. Етапи розвитку колективу. Встановлення конкретних цілей. Складання графіку робіт. Узгодження різних видів робіт (проведення експерименту). Організаційна робота з розподілу повноважень. Обговорення проблем, проведення дискусій. Аналіз ходу і результатів роботи. Забезпечення зворотного зв'язку. Умови створення трудового колективу підприємства. Стадії розвитку трудового колективу. Мета формування команди. Принципи створення ефективної команди. Чинники впливу на ефективне функціонування групи. Основні

спрямованості ролей для створення ефективно працюючої групи: цільові ролі; підтримуючі ролі. Психологічна сумісність членів групи. Темперамент. Типологія темпераментів: сангвінік, меланхолік, холерик, флегматик. Механізми психологічної сумісності: схожість і взаємодоповнення та контрастність властивостей і якостей Соціальний розвиток колективу. Прогресивний соціальний розвиток колективу забезпечує. Зростання соціальної активності персоналу. Зростання ефективності діяльності підприємства. Зростання матеріального добробуту персоналу. Цілі і завдання планування соціального розвитку колективу.

Тема 6. Кадрова політика підприємства

Суть та елементи кадрової політики. Основні типи кадрової політики. Кадрова політика. Мета кадрової політики. Призначення кадрової політики. Принципи кадрової політики. Елементи кадрової політики: політика зайнятості, політика навчання. Типи кадрової політики. Етапи побудови кадрової політики.

Змістовий модуль 4. Характеристика кадрового планування на підприємстві і організація набору та відбору персоналу

Тема 7. Кадрове планування на підприємстві

Кадрове планування на підприємстві: значення, цілі, задачі, принципи, етапи. Види планування роботи з персоналом підприємства. Прогнозування в управлінні персоналом. Визначення потреби підприємства в персоналі. Кадрове планування. Принципи кадрового планування. Поточна і довгострокова потреба в кадрах. Етапи планування потреби у персоналі. Види планування роботи з персоналом підприємства. Оперативний план роботи з персоналом. Термінові плани з персоналу. План з питань комплектування та використання персоналу. План підготовки кадрів у зв'язку зі звільненням і переміщенням. Планування ділової кар'єри, службово-професійного переміщення. Планування продуктивності та заробітної плати. План заходів з удосконалення структури зайнятості. Планування витрат на персонал. Показники системи планування роботи з персоналом. Поточна потреба. Довгострокова потреба. Прогнозування в управлінні персоналом. Визначення потреби підприємства в персоналі. Етапи прогнозування в управлінні персоналом. Чинники впливу на визначення потреби підприємства в персоналі. Потреба підприємства в кадрах: загальна і додаткова. Методи прогнозування потреби в персоналі.

Тема 8. Організація набору та відбору персоналу

Фактори, що впливають на визначення потреби в персоналі. Організація процесу залучення персоналу. Відбір працівників на вакантні посади. Профорієнтація персоналу. Трудова адаптація персоналу. Добір персоналу. Етапи добору персоналу в організацію. Аналіз змісту роботи (посади). Встановлення вимог до кандидатів на вакантну посаду. Забезпечення привабливості пропонувананих вакансій (прийняття рішення щодо мотивації і перспектив кар'єрного зростання). Залучення персоналу. Відбір персоналу. Підбір і розстановка персоналу. Трудова адаптація персоналу. Професійна орієнтація персоналу. Фактори, що впливають на визначення потреби в

персоналі. Загальна потреба в персоналі. Організація процесу залучення персоналу. Етапи залучення і відбору. Розробка вимог до кандидатів. Професіограма. Відбір працівників на вакантні посади. Комплекс етапів відбору. Методи відбору персоналу. Принципи відбору персоналу. Критерії відбору персоналу. Типології методів визначення. Профорієнтація персоналу. Профпропаганда. Профконсультації. Професійний підбір. Профвідбір. Трудова адаптація. Цілі трудової адаптації. Аспекти трудової адаптації. Управління процесом трудової адаптації. Основні задачі служби трудової адаптації. Ефективна програма трудової адаптації. Введення у посаду. Успіх професійної адаптації. Сумісність.

Змістовий модуль 5. Особливості оцінювання та атестація персоналу

Тема 9. Оцінювання та атестація персоналу

Сутність та види оцінки персоналу, її критерії та методи. Етапи оцінювання персоналу. Критерії, методи та методики оцінки персоналу. Сутність та види оцінки персоналу, її критерії та методи. Оцінювання персоналу. Поточна сфера діяльності працівників. Перспективна сфера діяльності працівників. Основні об'єктивні потреби в оцінюванні персоналу. Потреби працівників в оцінюванні. Оцінка потенціалу робітника. Оцінювання індивідуального внеску. Атестація кадрів. Вихідні дані для оцінювання персоналу. Індивідуальне оцінювання. Групове оцінювання. Кадрове оцінювання. Експертне оцінювання. Психологічне оцінювання. Етапи оцінювання персоналу. Визначення об'єкту аналізу та оцінки. Встановлення критеріїв оцінки, певні стандарти якостей персоналу, рівня та результатів виконання трудових обов'язків. Вимірювання фактично досягнутого рівня виконання по всіх встановлених стандартах. Порівняння фактичних результатів з очікуваними. Обов'язкове обговорення результатів оцінки з працівником. Прийняття рішення. Критерії оцінювання результатів діяльності персоналу. Методика індивідуальних співбесід. Професійні якості й можливості експертів. Аналіз результатів оцінювання. Доступність інформації. Несуперечливість оцінок. Сприятлива організаційна та соціальна ситуація. Своєчасність оцінювання. Систематичність оцінювання. Доступність і оперативність оцінювання діяльності. Інформація за результатами оцінювання. Авторитетність суб'єкта оцінювання. Описові, кількісні та комбіновані методи. Інструментами оцінювання: прогностичний метод, практичний метод, імітаційний метод. Методи оцінювання персоналу: біографічний, співбесіда, анкетування, соціологічне опитування, спостереження, тестування, експертні оцінки, критичні інциденти, ділова гра, аналогічна конкретна ситуація, ранжирування, графічна шкала оцінок, програмований контроль, екзамен, самозвіт, комплексна оцінка праці, атестація персоналу

Змістовий модуль 6. Особливості управління процесом вивільнення персоналу

Тема 10. Управління процесом вивільнення персоналу

Способи вивільнення персоналу. Організація процесу звільнення. Управління плинністю кадрів на підприємстві. Управління безпекою персоналу. Способи вивільнення персоналу. Організація процесу звільнення. Вивільнення персоналу. Звільнення за власним бажанням. Звільнення за порушення. Масове

звільнення. Механізми і методи не директивного скорочення персоналу. Звільнення відповідно до умов, закріплених у контракті. Проведення атестації. Поетапна реорганізація. Управління плинністю кадрів на підприємстві. Оцінка плинності кадрів. Розробка заходів щодо скорочення плинності кадрів. Управління трудовою дисципліною. Плинність кадрів. Чинники плинності кадрів. Мотиви плинності кадрів. Управління плинністю кадрів. Заходи щодо скорочення плинності кадрів. Управління безпекою персоналу. Охорона праці. Умови праці. Чинники впливу на умови праці: соціально-економічні; нормативні; соціально-психологічні; організаційно-технічні; природні чинники.

4. Структура навчальної дисципліни

Змістовий модуль	Усього годин	Аудиторні (контактні) години					Самостійна робота, год		Система накопичення балів		
		Усього годин	Лекційні заняття, год		Практичні заняття, год				Теор. зав-ня, к-ть балів	Практ. зав-ня, к-ть балів	Усього балів
			о/дф.	з/дист ф.	о/д ф.	з/дист ф.	о/д ф.	з/дист ф.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	15	14	6	1	8	1	1	13	9	3	12
2	15	14	6	1	8	1	1	13	9	3	12
3	15	14	6	1	8	1	1	13	9	3	12
4	15	14	6	1	8	1	1	13	9	3	12
5	15	12	4	1	8	1	3	13	3	3	6
6	15	12	4	1	8	1	3	13	3	3	6
Усього за змістові модулі	90	80	32	6	48	6	10	78			60
Підсумковий семестровий контроль екзамен	30						30				40
Загалом	120								100		

5. Темі лекційних занять

№ змістового модуля	Назва теми	Кількість годин	
		о/д ф.	з/дист ф.
1	2	3	4
1	Тема 1. Управління персоналом у системі менеджменту організацій	3	1
	Тема 2. Управління персоналом як соціальна система	3	
2	Тема 3. Принципи та методи управління персоналом	3	1
	Тема 4. Керівник чи лідер	3	
3	Тема 5. Формування колективу організації	3	1
	Тема 6. Кадрова політика підприємства	3	
4	Тема 7. Кадрове планування на підприємстві	3	1
	Тема 8. Організація набору та відбору персоналу	3	
5	Тема 9. Оцінювання та атестація персоналу	4	1
6	Тема 10. Управління процесом вивільнення персоналу	4	1
Разом		32	6

6. Теми практичних занять

№ змістового модуля	Назва теми	Кількість годин	
		о/д ф.	з/дист ф.
1	2	3	4
1	Тема 1. Управління персоналом у системі менеджменту організацій	4	1
	Тема 2. Управління персоналом як соціальна система	4	
2	Тема 3. Принципи та методи управління персоналом	4	1
	Тема 4. Керівник чи лідер	4	
3	Тема 5. Формування колективу організації	4	1
	Тема 6. Кадрова політика підприємства	4	
4	Тема 7. Кадрове планування на підприємстві	4	1
	Тема 8. Організація набору та відбору персоналу	4	
5	Тема 9. Оцінювання та атестація персоналу	8	1
6	Тема 10. Управління процесом вивільнення персоналу	8	1
Разом		48	6

7. Види і зміст поточних контрольних заходів *

№ змістового модуля	Вид поточного контрольного заходу	Зміст поточного контрольного заходу	Критерії оцінювання**	Усього балів
1	2	3	4	5
1	Теоретичне завдання – тестування (в системі Moodle); – опитування (усне).	Тести викладено https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=12637 Питання для підготовки. Теоретичні питання за темами 1, 2. (Розділ 3. Програма навчальної дисципліни)	1. тестування (в системі Moodle) складається з 6 тестових завдань по 0,5 бали = 3 бали. 2. опитування (усне), тобто відповіді на запитання нараховуються за такою схемою: - 6 балів – повна відповідь. - 3 бали – неповна відповідь.	9
	Практичне завдання - виконання ситуаційних завдань, вправ, розв'язання практичних задач	Завдання викладено https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=12637 Під час виконання ситуаційних завдань, вправ і розв'язання практичних задач студент має демонструвати знання з предмета, використовувати формули та наводити послідовність розрахунку, а також розв'язувати поставлену проблему, формулювати висновки з проведеного дослідження, наводити приклади, обирати більш оптимальний варіант серед можливих.	За виконання ситуаційних завдань, вправ, розв'язання практичних задач студенти можуть отримати 3 бали. За розв'язання практичних задач, ситуаційних вправ бали нараховуються за такою схемою: - 3 бали – студент повністю та правильно розв'язав задачу (ситуаційну вправу), є пояснення до розрахунків; студент самостійно може пояснити формулювання висновків; - 2 бали – студент розв'язав задачу з помилками, студент не може пояснити хід окремих проведених розрахунків, не може сформулювати пропозиції та висновки з проведеного дослідження; - 1 бал – студент розв'язав задачу не правильно,	3

			самостійно не може сформулювати висновки за результатами проведеного дослідження, але навів формули та хід розв'язання.	
Усього за ЗМ 1 контр. заходів	2			12
2	Теоретичне завдання – тестування (в системі Moodle); – опитування (усне).	Тести викладено https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=12637 Питання для підготовки. Теоретичні питання за темами 3, 4. (Розділ 3. Програма навчальної дисципліни)	1. тестування (в системі Moodle) складається з 6 тестових завдань по 0,5 бали = 3 бали. 2. опитування (усне), тобто відповіді на запитання нараховуються за такою схемою: - 6 балів – повна відповідь. - 3 бали – неповна відповідь.	9
	Практичне завдання - виконання ситуаційних завдань, вправ, розв'язання практичних задач	Завдання викладено https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=12637 Під час виконання ситуаційних завдань, вправ і розв'язання практичних задач студент має демонструвати знання з предмета, використовувати формули та наводити послідовність розрахунку, а також розв'язувати поставлену проблему, формулювати висновки з проведеного дослідження, наводити приклади, обирати більш оптимальний варіант серед можливих.	За виконання ситуаційних завдань, вправ, розв'язання практичних задач студенти можуть отримати 3 бали. За розв'язання практичних задач, ситуаційних вправ бали нараховуються за такою схемою: - 3 бали – студент повністю та правильно розв'язав задачу (ситуаційну вправу), є пояснення до розрахунків; студент самостійно може пояснити формулювання висновків; - 2 бали – студент розв'язав задачу з помилками, студент не може пояснити хід окремих проведених розрахунків, не може сформулювати пропозиції та висновки з проведеного дослідження; - 1 бал – студент розв'язав задачу не правильно, самостійно не може сформулювати висновки за результатами проведеного дослідження, але навів формули та хід розв'язку.	3
Усього за ЗМ 2 контр. заходів	2	-	-	12
3	Теоретичне завдання – тестування (в системі Moodle); – опитування (усне).	Тести викладено https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=12637 Питання для підготовки. Теоретичні питання за темами 5, 6. (Розділ 3. Програма навчальної дисципліни)	1. тестування (в системі Moodle) складається з 6 тестових завдань по 0,5 бали = 3 бали. 2. опитування (усне), тобто відповіді на запитання нараховуються за такою схемою: - 6 балів – повна відповідь. - 3 бали – неповна відповідь.	9

	Практичне завдання - виконання ситуаційних завдань, вправ, розв'язання практичних задач	Завдання викладено https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=12637 Під час виконання ситуаційних завдань, вправ і розв'язання практичних задач студент має демонструвати знання з предмета, використовувати формули та наводити послідовність розрахунку, а також розв'язувати поставлену проблему, формулювати висновки з проведеного дослідження, наводити приклади, обирати більш оптимальний варіант серед можливих.	За виконання ситуаційних завдань, вправ, розв'язання практичних задач студенти можуть отримати 3 бали. За розв'язання практичних задач, ситуаційних вправ бали нараховуються за такою схемою: – 3 бали – студент повністю та правильно розв'язав задачу (ситуаційну вправу), є пояснення до розрахунків; студент самостійно може пояснити формулювання висновків; – 2 бали – студент розв'язав задачу з помилками, студент не може пояснити хід окремих проведених розрахунків, не може сформулювати пропозиції та висновки з проведеного дослідження; – 1 бал – студент розв'язав задачу не правильно, самостійно не може сформулювати висновки за результатами проведеного дослідження, але навів формули та хід розв'язку.	3
Усього за ЗМ 3 контр. заходів	2	-	-	12
4	Теоретичне завдання – тестування (в системі Moodle); – опитування (усне).	Тести викладено https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=12637 Питання для підготовки. Теоретичні питання за темами 7, 8. (Розділ 3. Програма навчальної дисципліни)	1. тестування (в системі Moodle) складається з 6 тестових завдань по 0,5 бали = 3 бали. 2. опитування (усне), тобто відповіді на запитання нараховуються за такою схемою: - 6 балів – повна відповідь. - 3 бали – неповна відповідь.	9

	Практичне завдання - виконання ситуаційних завдань, вправ, розв'язання практичних задач	Завдання викладено https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=12637 Під час виконання ситуаційних завдань, вправ і розв'язання практичних задач студент має демонструвати знання з предмета, використовувати формули та наводити послідовність розрахунку, а також розв'язувати поставлену проблему, формулювати висновки з проведеного дослідження, наводити приклади, обирати більш оптимальний варіант серед можливих.	За виконання ситуаційних завдань, вправ, розв'язання практичних задач студенти можуть отримати 3 бали. За розв'язання практичних задач, ситуаційних вправ бали нараховуються за такою схемою: – 3 бали – студент повністю та правильно розв'язав задачу (ситуаційну вправу), є пояснення до розрахунків; студент самостійно може пояснити формулювання висновків; – 2 бали – студент розв'язав задачу з помилками, студент не може пояснити хід окремих проведених розрахунків, не може сформулювати пропозиції та висновки з проведеного дослідження; – 1 бал – студент розв'язав задачу не правильно, самостійно не може сформулювати висновки за результатами проведеного дослідження, але навів формули та хід розв'язку.	3
Усього за ЗМ 4 контр. заходів	2	-	-	12
5	Теоретичне завдання – тестування (в системі Moodle); – опитування (усне).	Тести викладено https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=12637 Питання для підготовки. Теоретичні питання за темами 9. (Розділ 3. Програма навчальної дисципліни)	1. тестування (в системі Moodle) складається з 4 тестових завдань по 0,5 бали = 2 бали. 2. опитування (усне), тобто відповіді на запитання нараховуються за такою схемою: - 1 бал – повна відповідь. - 0,5 бали – неповна відповідь.	3
	Практичне завдання - виконання ситуаційних завдань, вправ, розв'язання практичних задач	Завдання викладено https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=12637 Під час виконання ситуаційних завдань, вправ і розв'язання практичних задач студент має демонструвати знання з предмета, використовувати формули та наводити послідовність розрахунку, а також розв'язувати поставлену проблему, формулювати висновки з проведеного дослідження, наводити приклади, обирати більш оптимальний варіант серед можливих.	За виконання ситуаційних завдань, вправ, розв'язання практичних задач студенти можуть отримати 3 бали. За розв'язання практичних задач, ситуаційних вправ бали нараховуються за такою схемою: – 3 бали – студент повністю та правильно розв'язав задачу (ситуаційну вправу), є пояснення до розрахунків; студент самостійно може пояснити формулювання висновків; – 2 бали – студент розв'язав задачу з помилками, студент не може пояснити хід окремих проведених розрахунків, не може сформулювати пропозиції та висновки з проведеного дослідження; – 1 бал – студент розв'язав задачу не правильно, самостійно не може	3

			сформулювати висновки за результатами проведеного дослідження, але навів формули та хід розв'язку.	
Усього за ЗМ 5 контр. заходів	2	-	-	6
6	Теоретичне завдання – тестування (в системі Moodle); – опитування (усне).	Тести викладено https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=12637 Питання для підготовки. Теоретичні питання за темою 10. (Розділ 3. Програма навчальної дисципліни)	1. тестування (в системі Moodle) складається з 4 тестових завдань по 0,5 бали = 2 бали. 2. опитування (усне), тобто відповіді на запитання нараховуються за такою схемою: - 1 бал – повна відповідь. - 0,5 бали – неповна відповідь.	3
	Практичне завдання - виконання ситуаційних завдань, вправ, розв'язання практичних задач	Завдання викладено https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=12637 Під час виконання ситуаційних завдань, вправ і розв'язання практичних задач студент має демонструвати знання з предмета, використовувати формули та наводити послідовність розрахунку, а також розв'язувати поставлену проблему, формулювати висновки з проведеного дослідження, наводити приклади, обирати більш оптимальний варіант серед можливих.	За виконання ситуаційних завдань, вправ, розв'язання практичних задач студенти можуть отримати 3 бали. За розв'язання практичних задач, ситуаційних вправ бали нараховуються за такою схемою: - 3 бали – студент повністю та правильно розв'язав задачу (ситуаційну вправу), є пояснення до розрахунків; студент самостійно може пояснити формулювання висновків; - 2 бали – студент розв'язав задачу з помилками, студент не може пояснити хід окремих проведених розрахунків, не може сформулювати пропозиції та висновки з проведеного дослідження; - 1 бал – студент розв'язав задачу не правильно, самостійно не може сформулювати висновки за результатами проведеного дослідження, але навів формули та хід розв'язку.	3
Усього за ЗМ 6 контр. заходів	2	-	-	6
Усього за змістові модулі контр. заходів	12	-	-	60

8. Підсумковий семестровий контроль***

Форма	Види підсумкових контрольних заходів	Зміст підсумкового контрольного заходу	Критерії оцінювання	Усього балів
1	2	3	4	5
Екзамен	Теоретичне завдання: 1. тестові завдання (в системі Moodle); 2. відповідь на два теоретичних питання (усно) відповідно до білета	Питання відповідають питанням навчального курсу https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=12637	Залікова робота містить два теоретичних питання, кожне з яких оцінюється в 10 балів та тести, які оцінюються в 10 балів. Результат виконання студентом кожного теоретичного завдання оцінюється за такою шкалою: - максимальна оцінка (10 балів): студент правильно відповів на теоретичне питання; - 9-6 бали: студент дав не повну відповідь без суттєвих помилок або з незначними помилками; - 5-2 бали: студент отримує у випадку, якщо він відповідає не менше ніж на 30 % питання, зокрема знає тільки визначення понять та в загальних рисах може відповісти на поставлене	30
	Практичне завдання: розв'язання 1 задачі (письмово) відповідно до білету	Приклад розв'язання типових задач наведений на платформі Moodle: https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=12637	Результат вирішення студентом задачі оцінюється за наступною шкалою: максимальна оцінка (10 балів): студент правильно вирішив задачу; - 9-7 балів: студент вирішив задачу з помилками, але зрозуміло, що він знає алгоритм розв'язання задачі; - 6-4 бали: студент розв'язав задачу з помилками, з яких зрозуміло, що він не знає алгоритм розв'язання задачі; - 3-2 бали: студент правильно виписав формулу за якою розв'язується задача та зробив спробу її розв'язання, наприклад виконав 8 допоміжні розрахунки; - 1 бал: студент правильно виписав формулу за якою розв'язується задача.	10
Усього за підсумковий семестровий контроль	-			40

9. Рекомендована література

Основна:

1. Воронкова В. Г. Кадрова політика промислових підприємств : навч. посіб. Запоріжжя : ЗНУ, 2020. 152 с.
2. Мороз О. С. Кадрова політика організації : навч.-метод. посіб. Запоріжжя : ЗДІА, 2018. 162 с.

Додаткова:

1. Бехтер Л. А., Бехтер С. О. Причини плинності кадрів та способи її запобігання.

Економіка та менеджмент сучасних організацій: проблеми теорії та практики : матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (Кривий Ріг, листопад-грудень 2022 р.). Кривий Ріг, 2022. С. 76-79.

2. Бехтер Л. А., Ткачук О. О. Мотивація кадрів в управлінні персоналом. *Scientific progress: innovations, achievements and prospects* : Proceedings of IV International Scientific and Practical Conference, 9-11 January 2023. Munich, Germany, 2023. P. 492-494.

3. Ведерніков М. Д. Базалійська Н. П. Інноваційні технології управління персоналом промислового підприємства. *Держава та регіони. Серія Економіка та підприємництво*. 2018. №3 (102). С. 72-78.

4. Гавриш О. А. Технології управління персоналом : монографія / О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань, І.М. Крейдич, Н. В. Семенченко. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського». 2017. 528 с.

5. Застрожнікова І. В. Управління розвитком кадрового потенціалу аграрних підприємства в умовах діджиталізації. Автореферат дис..на здобуття наук. ступеня д.е.н., 2021. 37 с.

6. Кичко І., Корбаченко М. Інновації в управлінні персоналом та сучасний ринок праці: аспекти взаємодії. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2017. №1. С. 7-14.

7. Криворучко С. В. Оцінка результативності персоналу від звичайної до наукової. Визначення та порівняльний аналіз детермінованих і стохастичних підходів : монографія. Київ : ЛАТ & К, 2020. 72 с.

8. Свінцицька О. М., Богоявленська Ю. В. Сучасні технології в управлінні розвитком персоналу та їх вплив на ефективність бізнесу. *Економіка та управління підприємствами*. 2017. Випуск 14. С. 183- 188.

9. Bazaliyska N. Ensuring effective personnel management on the principles of labour behavior monitoring. *Norwegian Journal of development of the International Science*. 2017. Vol. 2. Iss.4 P. 26-31.

10. Bazaliyska N. Controlling indicators of labor behavior formation in personnel management system of engineering companies. *International Journal of Economics and Society*. 2016. Vol.2. Iss.8. P. 41-47

Інформаційні ресурси:

1. Васильченко К. С. Кадрова стратегія як ключова функціональна стратегія на підприємствах малого бізнесу. URL: <http://min.usaca.ru/uploads/article/attachment/461/Васильченко.pdf>.

2. Державний комітет статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Законодавство України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
4. Мельничук Д. П. Кадровий аудит як фактор підтримки стратегічних рішень у сфері управління людським капіталом. URL: <http://pbo.ztu.edu.ua/article/view/71906/67150>.
5. Репозитарій ЛДУФК. URL: <http://repository.ldufk.edu.ua>.
6. Савіцький В. В. Організаційно-економічний механізм реалізації кадрової політики підприємства. URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/653/1/345.pdf>
7. Сайти періодичних видань: «Менеджмент». URL: <http://www.management.com.ua>
8. Науково-практичний журнал «Менеджмент сьогодні». URL: <http://grebennikon.ru/journal-6.html>.
9. Череп А. В., Дашко І. М., Бехтер Л. А. Особливості формування та реалізації кадрової політики підприємства у сфері мотивації праці. Ефективна економіка. 2021. № 2. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8687>
10. The Guidebook for Project and Program Management for Enterprise Innovation. Project Management Association of Japan, 2005. URL: http://www.pmaj.or.jp/ENG/P2M_Download/P2MGuidebook Volume2_060112.pdf.