

СИЛАБУС ДИСЦИПЛІНИ «МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ»

Рівень вищої освіти	**другий (магістерський)**
Спеціальність	**121 Інженерія програмного забезпечення**
Освітньо-професійна програма	**Інженерія програмного забезпечення**
Рік навчання	**1**
Семестр	**1**
Форма навчання	**денна**
Кількість кредитів ЄКТС	**4**
Мова викладання	**українська**

Лектор дисципліни — **к.е.н., доцент КОШОВИЙ Богдан-Петро**

ОПИС ДИСЦИПЛІНИ

Навчальна дисципліна «Менеджмент персоналу» належить до нормативних дисциплін, спрямована на формування фахових компетенцій у сфері управління персоналом підприємства шляхом безперервного удосконалювання методів роботи з персоналом, використання досягнень вітчизняної і зарубіжної науки, найкращого практичного досвіду. Особлива увага приділяється здобуттю практичних навиків розробки та реалізації політики управління персоналом підприємства.

Мета вивчення дисципліни – оволодіння системою теоретично-методологічних аспектів та практичних інструментів менеджменту персоналу, які забезпечать отримання інтегральної, загальних та професійних компетенцій для здійснення ефективного управління персоналом в умовах професійної діяльності, що передбачає формування, стабілізацію та ефективне використання персоналу відповідно до прийнятої стратегії та розробленої політики її реалізації.

Основними завданнями навчальної дисципліни є:

- вивчення сутності основних понять і категорій менеджменту персоналу, принципів та функцій менеджменту персоналу, змісту процесів та технології управління персоналом; ефективності менеджменту персоналу;

- отримання навиків застосування ефективних інструментів при реалізації загальних та спеціальних функцій менеджменту персоналу, планування, мотивування та контролювання персоналу; організації взаємодії та повноважень; прийняття рішень у менеджменті персоналу; ресурсного забезпечення менеджменту персоналу; управління соціально-психологічними аспектами менеджменту персоналу;

- формування мислення та практичних навичок щодо обґрунтування стратегії та політики управління персоналом, спрямованої на створення належних умов розвитку та ефективного використання потенціалу персоналу.

СТРУКТУРА ДИЦИПЛІНИ

Тема	Години (лекції/ практикні)	Результати навчання	Завдання	Оцінювання
1	2	3	4	5
ТЕМА 1. Методологічні аспекти менеджменту персоналу	2/2	Знати категорії персоналу, методологічні аспекти та ключові поняття менеджменту персоналу, організацію як соціальний інститут і об'єкт управління	Питання, тести, практичні завдання, виконання самостійної роботи	5
ТЕМА 2. Стратегія та політика управління персоналом організації	2/2	Знати зміст та задачі стратегії та політики управління персоналом організації, чинники стратегії та політики управління персоналом, напрями реалізації стратегії та політики управління персоналом, відмінності стратегії та політики менеджменту персоналу залежно від моделі ринку праці та корпоративної стратегі	Питання, тести, практичні завдання, виконання самостійної роботи	5
ТЕМА 3. Ресурсне забезпечення менеджменту персоналу	2/2	Знати нормативно-правове забезпечення менеджменту персоналу, науково-методичне забезпечення менеджменту персоналу, інформаційне забезпечення менеджменту персоналу, кадрове забезпечення менеджменту персоналу, технічне забезпечення менеджменту персоналу, фінансове забезпечення менеджменту персоналу	Питання, тести, практичні завдання, виконання самостійної роботи	2
ТЕМА 4. Соціально-психологічні аспекти менеджменту персоналу	2/2	Знати поняття соціальної групи, типи поведінки працівників, особливості формальних та неформальних груп, місце найманого працівника у формальній і неформальній групах, психологічні особливості теорії поведінки особистості, соціально-психологічні чинники трудової поведінки персоналу.	Питання, тести, практичні завдання, виконання самостійної роботи	5
ТЕМА 5. Регулювання та регламентування трудової діяльності персоналу	2/2	Знати завдання регулювання трудової діяльності працівників організації, основні чинники ефективності	Питання, тести, практичні завдання, виконання самостійної роботи	5

1	2	3	4	5
		діяльності персоналу, методи управління персоналом, порядок регламентування посадових обов'язків, регламентування діяльності структурних підрозділів		
ТЕМА 6. Управління розвитком персоналу. з кадровим резервом	2/2	Знати суть розвитку персоналу, основні напрями та завдання управління ним, порядок планування й організація професійного навчання робітників організації, організації підготовки робітників на виробництві, специфіку професійної перепідготовки робітників в організації	Питання, тести, практичні завдання, виконання самостійної роботи	5
ТЕМА 7. Мотивація та стимулювання персоналу	2/2	Знати сутність стимулювання і мотивації, потреби, інтереси, мотиви працівників, особливості матеріальної, трудової і статусної мотивації праці, методи нематеріальної мотивації трудової діяльності.	Питання, тести, практичні завдання, виконання самостійної роботи	5
ТЕМА 8. Ефективність менеджменту персоналу	2/2	Знати внутрішні і зовнішні, об'єктивні і суб'єктивні чинники впливу на ефективність управління персоналом, види витрат на розвиток персоналу систему показників і оцінка економічної ефективності професійного навчання персоналу	Питання, тести, практичні завдання, виконання самостійної роботи	5
Всього балів за поточний контроль				**40**
Залікова оцінка				**60**
Всього				**100**

ПРОГРАМНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ

Інтегральна компетентність	здатність особи розв'язувати складні задачі і проблеми у певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог
Програмні компетентності вивчення дисципліни	**загальні:** ЗК01. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу. ЗК02. Здатність спілкуватися іноземною мовою як усно, так і письмово. ЗК03. Здатність проводити дослідження на відповідному рівні. ЗК05. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

	фахові: СК02. Здатність розробляти і реалізовувати наукові та/або прикладні проєкти у сфері інженерії програмного забезпечення. СК03. Здатність проєктувати архітектуру програмного забезпечення, моделювати процеси функціонування окремих підсистем і модулів. СК04. Здатність розвивати і реалізовувати нові конкурентоспроможні ідеї в інженерії програмного забезпечення. СК05. Здатність розробляти, аналізувати та застосовувати специфікації, стандарти, правила і рекомендації в сфері інженерії програмного забезпечення. СК07. Здатність критично осмислювати проблеми у галузі інформаційних технологій та на межі галузей знань, інтегрувати відповідні знання та розв'язувати складні задачі у широких або мультидисциплінарних контекстах. СК09. Здатність забезпечувати якість програмного забезпечення
Програмні результати навчання	РН02 Оцінювати і вибирати ефективні методи і моделі розроблення, впровадження, супроводу програмного забезпечення та управління відповідними процесами на всіх етапах життєвого циклу. РН12 Приймати ефективні організаційно-управлінські рішення в умовах невизначеності та зміни вимог, порівнювати альтернативи, оцінювати ризики. РН16 Планувати, організовувати та здійснювати тестування, верифікацію та валідацію програмного забезпечення.

ПОЛІТИКА ОЦІНЮВАННЯ

Політика щодо дедлайнів та перескладання	Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку. Перескладання відбувається із дозволу лектора за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний)
Політика щодо академічної доброчесності	Списування під час контрольних робіт та екзаменів заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів). Курсові роботи, реферати повинні мати коректні текстові посилання на використану літературу
Політика щодо відвідування	Відвідування занять є обов'язковим. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування) навчання може відбуватись індивідуально

ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ

Оцінка за національною шкалою	Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS
відмінно	90 – 100	A
добре	82 – 89	B
	74 – 81	C
задовільно	64 – 73	D
	60 – 63	E
незадовільно (з можливістю повторного складання)	35 – 59	FX
незадовільно (з обов'язковим повторним вивченням дисципліни)	0 – 34	F

ЛІТЕРАТУРА ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА

Основна література	1. Брич В. Я., Дяків О., Слівінська Н. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Тернопіль : ТНЕУ, 2012. 552 с. 2. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О. М. Управління персоналом: Навч. посіб. Київ: Центр учб. літ., 2009. 502 с. 3. Дяків О., Островерхов В. Управління персоналом: навч.-метод. посіб. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 288 с. 4. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: навч. посіб. 2-е переробл. й доповн. Київ: Кондор, 2006. 308 с. 5. Менеджмент персоналу: навч. посіб. за заг. ред. В. М. Данюка. Київ: КНЕУ, 2004. 398 с. 6. Організаційно-економічний механізм стимулювання праці в умовах інноваційного розвитку: моногр. / А. В. Калина, О. А. Дороніна; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана», Донец. нац. ун-т. Донецьк: Схід. вид. дім, 2013. 417 с. 7. Дороніна О. А. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні : моногр.; Донец. нац. ун-т. Донецьк: ДонНУ, 2013. 395 с. 8. Цимбалюк С.О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретикометодологічні та прикладні аспекти: моногр. Київ: КНЕУ, 2014. 359 с.
Інформаційні ресурси	1. Офіційний сайт наукової бібліотеки ім. В.І. Вернадського. URL: http://www.nbuv.gov.ua/ 2. Офіційний сайт наукової бібліотеки ім. В. Стефаника. URL: https://www.lsl.lviv.ua/index.php/uk/golovna2/ 3. Офіційний сайт Національної бібліотеки України імені Ярослава Мудрого. URL: https://nlu.org.ua/