

Київський університет імені Бориса Грінченка  
Факультет педагогічної освіти  
Кафедра освітології та психолого-педагогічних наук

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Проректор з науково-методичної  
роботи



Олексій ЖИЛЬЦОВ

«    »    2022 р.

## РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Менеджмент персоналу

для студентів

спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки  
освітнього рівня другого (магістерського)  
освітньої програми 011.00.03 Корпоративна освіта та розвиток персоналу



Київ – 2022

**Розробники:**

*Тадеуш О.М.*, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри освітології та психолого-педагогічних наук Факультету педагогічної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка

**Викладачі:**

*Тадеуш О.М.*, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент освітології та психолого-педагогічних наук Факультету педагогічної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка

Робочу програму розглянуто і затверджено на засіданні кафедри освітології та психолого-педагогічних наук Факультету педагогічної освіти  
Протокол від 01.09.2022 № 1.

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_ Л.Л. Хоружа

Робочу програму погоджено з гарантом освітньо-професійної програми  
«011.00.03 Корпоративна освіта та розвиток персоналу»

Гарант освітньо-професійної програми \_\_\_\_\_ М.В. Братко

Робочу програму перевірено

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

Заступник директора \_\_\_\_\_ Л.В. Куземко

Пролонговано

на 2021\_\_/20\_\_ (\_\_\_\_ Л.Л.Хоружа\_\_\_\_), «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р., протокол № \_\_\_\_\_  
(підпис)

на 20\_\_/20\_\_ \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_ ПІБ\_\_\_\_), «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р., протокол № \_\_\_\_\_  
(підпис)

на 20\_\_/20\_\_ \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_ ПІБ\_\_\_\_), «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р., протокол № \_\_\_\_\_  
(підпис)

на 20\_\_/20\_\_ \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_ ПІБ\_\_\_\_), «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р., протокол № \_\_\_\_\_

## 1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Характеристика дисципліни за формами навчання
	заочна
<b>ОД.1.04 Менеджмент персоналу</b>	
Вид дисципліни	обов'язкова
Мова викладання, навчання та оцінювання	українська
Загальний обсяг кредитів/годин	3/90
Курс	1
Семестр	1
Кількість змістових модулів з розподілом:	1
Обсяг кредитів	3
Обсяг годин, в тому числі:	90
Аудиторні	12
Семестровий контроль	-
Самостійна робота	78
Форма семестрового контролю	залік

## 2. Мета та завдання навчальної дисципліни

*Мета курсу «Менеджмент персоналу»* - ознайомлення магістрів з теоретичними засадами менеджменту персоналу та специфікою HR-менеджменту; набуття практичних вмінь щодо застосування набутих теоретичних знань у процесах планування, добору, адаптації, розвитку, оцінювання, мотивації персоналу; формування професійних компетентностей з управління людськими ресурсами на мікро-, мезо- та макрорівнях.

*Завдання курсу:* формувати загальні та фахові компетентності майбутнього фахівця з корпоративної освіти, а саме:

- ЗК 1 Здатність до абстрактного мислення, аналізу і синтезу.
- ЗК 2 Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.
- ЗК 3 Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.
- ЗК 4 Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.
- ЗК 5 Здатність до адаптації та дії в новій ситуації.
- ЗК 6 Здатність виявляти, ставити та розв'язувати проблеми.
- ЗК 7 Здатність до міжособистісної взаємодії.
- ЗК 8 Здатність діяти соціально відповідально і свідомо.
- ЗКу 11 Здатність до професійного спілкування державною та іноземною мовами.
- СК 2 Здатність застосовувати та розробляти нові підходи до вирішення задач дослідницького та/або інноваційного характеру в сфері освіти й педагогіки, зокрема в системі освіти дорослих, корпоративної освіти.
- СК 3 Здатність враховувати різноманітність, індивідуальні особливості студентів у плануванні та реалізації освітнього процесу в закладі освіти, зокрема слухачів в системі освіти дорослих, корпоративної освіти
- СК 9 Здатність до використання сучасних інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій у освітній та дослідницькій діяльності.
- СКу14 Здатність до самоконтролю, самооцінки, розуміння результатів своєї професійної діяльності.

## 3. Результати навчання за дисципліною

Вивчення курсу сприяє формуванню таких *здатностей* майбутнього викладача, консультанта з корпоративного навчання:

- РН1.Знати на рівні новітніх досягнень концепції розвитку освіти і педагогіки, методологію відповідних досліджень.
- РН2.Використовувати сучасні цифрові технології і ресурси у професійній, інноваційній та дослідницькій діяльності.
- РН3.Формувати педагогічно доцільну партнерську міжособистісну взаємодію, здійснювати ділову комунікацію, зрозуміло і недвозначно доносити власні міркування, висновки та

аргументацію з питань освіти і педагогіки до фахівців і широкого загалу, вести проблемно-тематичну дискусію.

- РН4. Вільно спілкуватися державною та іноземною мовами усно і письмово для обговорення результатів освітньої, професійної діяльності, презентації наукових досліджень та інноваційних проєктів.
- РН6. Розробляти та реалізовувати інноваційні й дослідницькі проєкти у сфері освіти/педагогіки та міждисциплінарного рівня із дотриманням правових, соціальних, економічних, етичних норм.
- РН9. Здійснювати пошук необхідної інформації з освітніх/педагогічних наук у друкованих, електронних та інших джерелах, аналізувати, систематизувати її, оцінюючи достовірність та релевантність.

#### 4. Структура навчальної дисципліни

Тематичний план для **заочної** форми навчання

Назва змістових модулів, тем	Усього	Розподіл годин між видами робіт			
		Аудиторна:			Самостійна
		Лекції	Семінари	Практичні	
<b>ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ І. МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ ТА СКЛАДОВІ СИСТЕМИ РОБОТИ HR-ФАХІВЦІВ З ПЕРСОНАЛОМ КОРПОРАЦІЇ</b>					
Тема 1.1. Сутність дисципліни «Менеджмент персоналу». Інструментарій менеджменту персоналу	15	2			13
Тема 1.2. HR менеджмент: основні поняття та головні функції	15	2			13
Тема 1.3. Особливості HR-планування та набір персоналу	15		2		13
Тема 1.4. Професійний відбір персоналу. Кадровий резерв та управління результативністю персоналу	15	2			13
Тема 1.5. Управління процесами руху персоналу в корпорації	15	2			13
Тема 1.6. Управління кар'єрою та стимулювання працівників у бізнес-установі	15		2		13
<b>Усього за курс</b>	<b>90</b>	<b>8</b>	<b>4</b>		<b>78</b>

#### 5. Програма навчальної дисципліни

##### **ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ І. МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ ТА СКЛАДОВІ СИСТЕМИ РОБОТИ HR-ФАХІВЦІВ З ПЕРСОНАЛОМ КОРПОРАЦІЇ**

##### **Тема 1.1 Сутність дисципліни «Менеджмент персоналу». Інструментарій менеджменту персоналу**

Сутність дисципліни «Менеджмент персоналу». Інструментарій менеджменту персоналу. Персонал як об'єкт вивчення дисципліни. Структура персоналу. Роль лінійних та функціональних керівників у здійсненні ефективного менеджменту персоналу. Основні етапи менеджменту персоналу: використання трудових ресурсів, управління персоналом, управління людськими ресурсами, менеджмент персоналу. Тейлоризм як теорія й організація праці. Неотейлористські погляди на персонал та їх обмеженість. Сучасні системи управління персоналом, які існують у різних Країнах. Роль персоналу у віртуальній організації (приклад Японії, США). Сучасні тенденції в роботі з персоналом, що актуальні для підприємств економічно розвинених країн.

##### **Тема 1. 2. HR менеджмент: основні поняття та головні функції**

Історія виникнення HR-менеджменту: еволюція управлінських парадигм. Три професійні революції. Місія HR-менеджменту в умовах третьої професійної революції. Еволюція форм спільної діяльності і становлення HR-менеджменту. Основні типи професійної культури і основні культурні архетипи HR-менеджменту. Економічні ресурси, їх загальні та специфічні особливості. Людські ресурси: поняття, роль у системі та особливості. HR-менеджмент та управління персоналом. Роль відділу HR в організації. Предмет і основні завдання HR-менеджменту. Основні моделі кадрового менеджменту.

Чинники, які впливають на взаємовідносини між персоналом та представниками HR-менеджменту.

### **Тема 1.3. Особливості HR-планування та набір персоналу**

Сутність планування. Особливості та структура HR-планування. Фактори, що впливають на вибір роботи. Взаємозв'язок основних категорій персоналу із їх стратегічними потребами, що мають враховуватися при плануванні. Основні етапи HR-планування. Фактори, що впливають на вибір роботи. Індивідуальні характеристики шукачів роботи. Сутність та роль рекрутингу. Мета рекрутингу. Види рекрутингу, їх переваги та недоліки. Засоби найму персоналу. Джерела рекрутингу. Найбільш поширені проблеми найму працівників.

### **Тема 1.4. Професійний відбір персоналу. Кадровий резерв та управління результативністю персоналу**

Кадровий резерв, моделі формування кадрового резерву, типи та джерела кадрового резерву на керівні посади, стадії програми роботи з кадровим резервом. Поняття кар'єри, види кар'єри. Оцінка персоналу в організаціях. Форми ділової оцінки співробітників. Атестація. Аудит робочого місця. Методи проведення атестаційних заходів. Принципи проведення оцінки персоналу. Організація проведення атестації. Діловий етикет при атестації і оцінці. Оцінка потенціалу працівника. Оцінка індивідуального внеску. Оцінка результатів діяльності підрозділів і ефективності використання HR.

### **Тема 1.5. Управління процесами руху персоналу в корпорації**

Вивільнення працівників. Принципи справедливості вивільнення. Регулювання дисципліни. Розвиток лояльності персоналу. Програми підтримки працівників. Основи аутплейсменту. Управління плинністю кадрів. Управління добровільною та примусовою плинністю кадрів. Система штрафів. Процес нарахування штрафів. Поведінковий аспект. Психологічний аспект. Система заохочень. Процес нарахування заохочень. Моніторинг нарахування заохочень.

### **Тема 1.6. Управління кар'єрою та стимулювання працівників у бізнес-установі**

Концепція кар'єри. Сутність кар'єри. Модель розвитку кар'єри. Стадії кар'єри. Системи планування кар'єри. Компоненти системи. Роль працівників, менеджерів та компанії у процесі планування кар'єри. Основні аспекти розвитку кар'єри. Соціалізація та орієнтація. Дуальна кар'єра. Програми стимулювання. Соціальне страхування. Медичне страхування. Групове страхування. Пенсійне страхування. Страхування по безробіттю. Матеріальні компенсації. Управління стимулюванням. Дослідження. Оцінка вартості. Природа робочої сили. Комунікаційні зв'язки з працівниками. Плани стимулювання. Основні аспекти стимулювання працівників. Ключові проблеми, що виникають під час проведення стимулюючих заходів.

## **6. Контроль навчальних досягнень**

### **6.1. Система оцінювання навчальних досягнень студентів**

Вид діяльності студента	Макс. к-ть балів за одиницю	Заочна форма	
		К-ть одиниць	Максимальна к-ть балів
Відвідування лекцій	1	4	4
Відвідування семінарських занять	1	2	2
Відвідування практичних занять	1	-	-
Робота на семінарському занятті	10	2	20
Робота на практичному занятті	10	-	-
Виконання завдань для самостійної роботи	8	6	30
Залік		-	-
Разом	-	14	56
<b>Максимальна кількість балів:</b>		56 балів	
<b>Розрахунок коефіцієнта:</b>		5,6	

## Критерії оцінювання роботи на семінарських заняттях

Усний виступ/  Кількість балів	Критерії оцінки
10	Студент у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів.
8	Студент достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обгрунтовано його викладає під час усних виступів
6	У цілому студент володіє навчальним матеріалом викладає його основний зміст під час усних виступів, але без глибокого всебічного аналізу, обгрунтування та аргументації.
4	Студент не у повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Мозаїчно, поверхово (без аргументації та обгрунтування) викладає його під час усних виступів
2	Студент частково володіє навчальним матеріалом, не в змозі викласти зміст більшості питань теми під час усних виступів, допускаючи при цьому суттєві помилки.
0	Студент не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його викласти.

### **6.2.Завдання для самостійної роботи та критерії її оцінювання**

Змістовий модуль та теми курсу	К-ть годин	К-ть балів
	Заочна	
<b>ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ І. МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ ТА СКЛАДОВІ СИСТЕМИ РОБОТИ HR ФАХІВЦІВ З ПЕРСОНАЛОМ КОРПОРАЦІЇ</b>	<b>78</b>	<b>30</b>
<b>Тема 1.1. Сутність дисципліни «Менеджмент персоналу». Інструментарій менеджменту персоналу.</b>	<b>13</b>	<b>5</b>
1.Охарактеризуйте роль лінійних та функціональних керівників у здійсненні ефективного менеджменту персоналу.	3	
2.Визначте основні етапи менеджменту персоналу: використання трудових ресурсів, управління персоналом, управління людськими ресурсами, менеджмент персоналу.	3	
3.Проаналізуйте сучасні системи управління персоналом, які існують у різних Країнах.	3	
4.Відтворіть схематично сучасні тенденції в роботі з персоналом, що актуальні для тпідприємств економічно розвинених країн.	4	
<b>Тема 1.2 HR менеджмент: основні поняття та головні функції</b>	<b>13</b>	<b>5</b>
1.Проаналізуйте особливості HR-менеджменту в Україні та Європросторі.	5	
2. Визначте характеристики та переваги лінійних і функціональних керівників та проаналізуйте їх роль в HR-менеджменті.	5	
3.Обгрунтуйте основні технології HR-менеджменту.	3	
<b>Тема 1.3. Особливості HR-планування та набір персоналу</b>	<b>13</b>	<b>5</b>
1.Визначте сутнісні характеристика процесу HR-планування та розкрийте основні його етапи	5	
2.Схематично відтворіть: сутність, роль, мета, види, переваги та недоліки рекрутингу.	5	
3.Визначте засоби найму персоналу. Обгрунтуйте найбільш поширені проблеми найму працівників.	3	
<b>Тема 1. 4. Професійний відбір персоналу. Кадровий резерв та управління результативністю персоналу</b>	<b>13</b>	<b>5</b>
1.Охарактеризуйте сутність та процедуру відбору персоналу. Обгрунтуйте важливість та нагальність ефективного та результативного процесу відбору персоналу.	3	
2.Визначте основні методи відбору персоналу, а також обгрунтуйте принципи розстановки кадрів. Вкажіть найбільш поширені проблеми, що виникають в процесі розстановки персоналу.	3	
3.Обгрунтуйте основні цілі управління результативністю персоналу та критерії вимірювання результативності персоналу.	3	
4.Проаналізуйте різноманітні підходи до виміру результативності та їх здійсніть їх порівняльну характеристику. Назвіть способи підвищення результативності.	4	
<b>Тема 1.5. Управління процесами руху персоналу в корпорації</b>	<b>13</b>	<b>5</b>
1.Розкрийте сутність процесу вивільнення працівників та охарактеризуйте принципи справедливості вивільнення.	5	
2.Проаналізуйте програми підтримки працівників на підприємствах та порівняйте їх.	5	
3. Охарактеризуйте особливості управління добровільною та примусовою плинністю кадрів	3	
<b>Тема 1.6. Управління кар'єрою та стимулювання працівників в бізнес-установі</b>	<b>13</b>	<b>5</b>
1.Проведіть аналіз стадій кар'єри та системи її планування.	3	
2. Визначте роль працівників, менеджерів та компанії у процесі планування кар'єри.	3	
3.Зобразіть схематично характеристики і якості менеджера, необхідні для кар'єрного зростання	3	
4.Охарактеризуйте специфіку вплив гендерних аспектів на успішність кар'єри. Вкажіть види кар'єрних криз та шляхи їх подолання.	2	

5. Розкрийте особливості формування ділового іміджу чоловіка та жінки.	2	
<i>Разом</i>	<i>78 год.</i>	<i>30 балів</i>

Критерії оцінювання самостійної роботи		Кількість балів
1.	Своєчасність виконання роботи	1
2.	Презентація роботи (оригінальність, логіка викладу, чіткість, доказовість)	2
3.	Різноманітність використаних джерел	2

### 6.3. Форми проведення модульного контролю та критерії оцінювання (лише для денної форми навчання)

Модульний контроль знань магістрантів здійснюється після вивчення кожного блоку теоретичних знань у письмовій (комбінованій) формі й передбачає виконання тестових завдань різного типу та розв'язування завдань кейсів.

### 6.4. Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання

Семестровий контроль здійснюється у формі заліку.

### 6.5. Загальні критерії оцінювання навчальних досягнень магістрантів

Оцінка	Критерії оцінювання
«відмінно»	ставиться за повні та міцні знання матеріалу в заданому обсязі, вміння вільно виконувати практичні завдання, передбачені навчальною програмою; за знання основної та додаткової літератури; за вияв креативності у розумінні і творчому використанні набутих знань та умінь.
«добре»	ставиться за вияв студентом повних, систематичних знань із дисципліни, успішне виконання практичних завдань, засвоєння основної та додаткової літератури, здатність до самостійного поповнення та оновлення знань. Але у відповіді студента наявні незначні помилки.
«задовільно»	ставиться за вияв знання основного навчального матеріалу в обсязі, достатньому для подальшого навчання і майбутньої фахової діяльності, поверхову обізнаність з основною і додатковою літературою, передбаченою навчальною програмою; можливі суттєві помилки у виконанні практичних завдань, але студент спроможний усунути їх із допомогою викладача.
«незадовільно»	виставляється студентові, відповідь якого під час відтворення основного програмового матеріалу поверхова, фрагментарна, що зумовлюється початковими уявленнями про предмет вивчення. Таким чином, оцінка «незадовільно» ставиться студентові, який неспроможний до навчання чи виконання фахової діяльності після закінчення ЗВО без повторного навчання за програмою відповідної дисципліни.

### 6.6. Шкала відповідності оцінок

Рейтингова оцінка	Оцінка за стобальною шкалою	Значення оцінки
<b>A</b>	<b>90 – 100 балів</b>	Відмінно – відмінний рівень знань (умінь) в межах обов'язкового матеріалу з, можливими, незначними недоліками
<b>B</b>	<b>82-89 балів</b>	Дуже добре – достатньо високий рівень знань (умінь) в межах обов'язкового матеріалу без суттєвих (грубих) помилок
<b>C</b>	<b>75-81 балів</b>	Добре – в цілому добрий рівень знань (умінь) з незначною кількістю помилок
<b>D</b>	<b>69-74 балів</b>	Задовільно – посередній рівень знань (умінь) із значною кількістю недоліків, достатній для подальшого навчання або професійної діяльності
<b>E</b>	<b>60-68 балів</b>	Достатньо – мінімально можливий допустимий рівень знань (умінь)
<b>FX</b>	<b>35-59 балів</b>	Незадовільно з можливістю повторного складання – незадовільний рівень знань, з можливістю повторного перескладання за умови належного самостійного доопрацювання
<b>F</b>	<b>1-34 балів</b>	Незадовільно з обов'язковим повторним вивченням курсу – досить низький рівень знань (умінь), що вимагає повторного вивчення дисципліни

**7. Навчально-методична карта дисципліни «Менеджмент персоналу»  
для заочної форми навчання**

Семестр	Семестр I					
Модулі	Змістовий модуль I					
Назва модуля	ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I. МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ ТА СКЛАДОВІ СИСТЕМИ РОБОТИ HR-ФАХІВЦІВ З ПЕРСОНАЛОМ КОРПОРАЦІЇ					
К-ть балів за модуль	56 балів					
№ п/п лекції	1	2	3	4	5	6
Теми лекцій	Сутність дисципліни «Менеджмент персоналу». Інструментарій менеджменту персоналу.	HR менеджмент: основні поняття та головні функції	Особливості HR-планування та набір персоналу	Професійний відбір персоналу. Кадровий резерв та управління результативністю персоналу	Управління процесами руху персоналу в корпорації	Управління кар'єрою та стимулювання працівників у бізнес-установі
Бали	1 бал	1 бал	1 бал	1 бал	1 бал	1 бал
Теми семінарських занять			Особливості HR-планування та набір персоналу			Управління кар'єрою та стимулювання працівників у бізнес-установі
Бали			11 балів			11 балів
Самостійна робота	5 балів	5 балів	5 балів	5 балів	5 балів	5 балів
Підсумковий контроль	залік					



## 8. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

### *Основна:*

1. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянюк, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зеніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринець [За заг. ред. О.І. Драган]. Київ : МПП «ЛІНО», 2022. 612 с.
2. Джерелюк Ю. О., Зінов'єва І. С. Сучасні методи оцінки ефективності менеджменту персоналу на підприємстві. Вісник Херсонського національного технічного університету. 2020. № 1(2). С. 31-37. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtu\\_2020\\_1\(2\)\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtu_2020_1(2)_6).
3. Балуєва О. В., Снопенко Г. В. Трансформація функції управління персоналом: сучасні тренди. Ефективна економіка. 2020. № 12. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8441>
4. Драган О.І., Рудова А.Я. Професійні компетенції як основа ефективної роботи менеджера з персоналу. Приазовський економічний вісник. 2021. №2 (25). С.89-94. URL: <http://pev.kpu.zp.ua/vypusk-2-25>
5. HR-менеджмент у публічному управлінні : навч. посіб. / О. М. Руденко та інші. Київ : Кондор-Видавництво, 2016. 124 с.
6. HR jobs of the future – URL: <https://www.cognizant.com/whitepapers/21-hr-jobs-of-the-future-codex5450.pdf>
7. Комуникатор і управлінець: сучасні функції HR-менеджера. URL: [https://ares.by/blog/kommunikator\\_i\\_upravlennets\\_sovremennye\\_funktsii\\_hrmenedjera](https://ares.by/blog/kommunikator_i_upravlennets_sovremennye_funktsii_hrmenedjera).
8. Корольов Д. С. Адаптація моделі «20 граней» до оцінювання компетенцій топ-менеджменту. Науковий вісник Херсонського державного університету. Економ. науки. 2020. Вип. 37. С. 40-45.
9. Кримський Михайло. Як створити корпоративні цінності та моделі компетенцій. 2020. URL: <https://smarthr.com.ua/ru/news/korporativnye-cennosti-i-modeli-kompetencij>.
10. Куделя В. І., Мирошниченко Ю.В., Моцна І.В. Організація праці як фактор удосконалення менеджменту персоналу. Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. 2020. № 3(1). С. 107-111. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep\\_2020\\_3\(1\)\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2020_3(1)_21).

### *Додаткова:*

- 1.Павленко М. С., Мельник А.О. Менеджмент персоналу в системі ефективної діяльності підприємства. Вчені записки 60 Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Економіка і управління. 2020. Т. 31(70), № 2(2). С. 13-18.
2. Поліщук І.І., В. В. Швед В.В. Управління персоналом : навч.- метод. посіб. Вінниця : Твори, 2019. 283 с.
3. Почтовюк А. Б., Семеніхіна В.В. HR-менеджмент та можливості його використання для професійного розвитку персоналу. Економічний простір. 2020. № 160. С. 103-107. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecpros\\_2020\\_160\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecpros_2020_160_21)
- 4.Сучасні HR-навички. Talent Management. URL: <https://www.talent-management.com.ua/4644-4644-hr-skills>.
5. . Тренди в HR: нова реальність 2021 року. URL: <http://peopleforce.io/uk/blog/trendi-v-hr-nova-realnist-2021-roku-2/>
- 6.. Універсальні модель компетенцій SHL і метод прямих атрибутів. URL:<https://shl.com.ua/produkti-i-uslugi/modelirovanie-uslugi/uslugi/modelirovanie-kompetencij/metod-prjamih-atributov>.
7. . Управління персоналом [Текст] : навч. посіб. для студентів спец. 073 Менеджмент [К. Ф. Ковальчук та ін.]; Нац. металург. акад. України. Дніпро : Акцент ПП, 2019. 302 с.

### *Іноземна:*

1. Bell D. Die dritte technologische Revolution und ihre möglichen sozioökonomischen Konsequenzen Merkur. Stuttgart, 1990. – Jg. 44. – H. 1.
2. Edvinsson L., Mnlone M.S. Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower. N.Y., 1997.
3. Eurostatistics. Data for Short-Term Economic Analysis, 1996. – № 12.
4. Giddens A. Consequences of Modernity. Stanford, 1990.
5. Investing in People and Ideas. EDI's Strategy for the Future. The World Bank. Washington, 1994.
6. Ireland N. Human Capital, asymmetric Information and Labormanagement // Annles d'economie et de statistique. Paris, 1994
7. Mincer J. Production of Human Capital and the lifecycle of earnings: variations on a theme // National Bureau of Economic Research. Working Paper, 1994.
8. Needles B. E., Powers M., Mills S.K., Anderson H. R. "Managerial Accounting" 5th ed. – Boston, N.Y.: Houghton Mifflin Company, 1999. – 603 p.

## ДОДАТОК

до робочої навчальної програми дисципліни

Менеджмент персоналу

для студентів

спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки

освітнього рівня другого (магістерського)

освітньої програми 011.00.03 Корпоративна освіта та розвиток персоналу

## ПЛАНІ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

### ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ І. МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ ТА СКЛАДОВІ СИСТЕМИ РОБОТИ HR-ФАХІВЦІВ З ПЕРСОНАЛОМ КОРПОРАЦІЇ

#### Семінарське заняття № 1 (2 год.)

##### *Тема 1.3. Особливості HR-планування та набір персоналу*

1. Сутність, структура та основні етапи HR-планування.
2. Фактори, що впливають на вибір роботи. Індивідуальні характеристики шукачів роботи.
3. Сутність, мета та види рекрутингу. Найбільш поширені проблеми найму працівників.
4. Методи відбору персоналу.
3. Принципи розстановки кадрів. Найбільш поширені проблеми, що виникають в процесі розстановки персоналу.

##### **Рекомендовані джерела:**

1. Джерелюк Ю. О., Зінов'єва І. С. Сучасні методи оцінки ефективності менеджменту персоналу на підприємстві. Вісник Херсонського національного технічного університету. 2020. № 1(2). С. 31-37. URL.: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtu\\_2020\\_1\(2\)\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtu_2020_1(2)_6).
2. Балуюєва О. В., Снопенко Г. В. Трансформація функції управління персоналом: сучасні тренди. Ефективна економіка. 2020. № 12. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8441>
3. Комунікатор і управлінець: сучасні функції HR-менеджера. URL: [https://ares.by/blog/kommunikator\\_i\\_upravlennets\\_sovremennye\\_funktsii\\_hrmenedjera](https://ares.by/blog/kommunikator_i_upravlennets_sovremennye_funktsii_hrmenedjera).
4. Корольов Д. С. Адаптація моделі «20 граней» до оцінювання компетенцій топ-менеджменту. Науковий вісник Херсонського державного університету. Економ. науки. 2020. Вип. 37. С. 40-45.
5. Павленко М. С., Мельник А.О. Менеджмент персоналу в системі ефективної діяльності підприємства. Вчені записки 60 Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Економіка і управління. 2020. Т. 31(70), № 2(2). С. 13-18.

6. Поліщук І.І., В. В. Швед В.В. Управління персоналом : навч.- метод. посіб. Вінниця : Твори, 2019. 283 с.
7. Почтовюк А. Б., Семеніхіна В.В. HR-менеджмент та можливості його використання для професійного розвитку персоналу. Економічний простір. 2020. № 160. С. 103-107. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecpros\\_2020\\_160\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecpros_2020_160_21)
7. Управління персоналом [Текст] : навч. посіб. для студентів спец. 073 Менеджмент [К. Ф. Ковальчук та ін.]; Нац. металург. акад. України. Дніпро : Акцент ПП, 2019. 302 с.

### Семінарське заняття № 2 (2 год.)

#### *Тема 1.6. Управління кар'єрою та стимулювання працівників у бізнес-установі*

1. Концепція, сутність та стадії розвитку кар'єри.
2. Системи планування кар'єри.
3. Основні аспекти розвитку кар'єри.
4. Основні аспекти стимулювання працівників.
5. Ключові проблеми, що виникають під час проведення стимулюючих заходів.

#### **Рекомендовані джерела:**

1. Джерелюк Ю. О., Зінов'єва І. С. Сучасні методи оцінки ефективності менеджменту персоналу на підприємстві. Вісник Херсонського національного технічного університету. 2020. № 1(2). С. 31-37. URL.: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtu\\_2020\\_1\(2\)\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtu_2020_1(2)_6).
2. Балусева О. В., Снопенко Г. В. Трансформація функції управління персоналом: сучасні тренди. Ефективна економіка. 2020. № 12. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8441>
3. Комунікатор і управлінець: сучасні функції HR-менеджера. URL: [https://ares.by/blog/kommunikator\\_i\\_upravlenets\\_sovremennye\\_funktsii\\_hrmenedjera](https://ares.by/blog/kommunikator_i_upravlenets_sovremennye_funktsii_hrmenedjera).
4. Корольов Д. С. Адаптація моделі «20 граней» до оцінювання компетенцій топ-менеджменту. Науковий вісник Херсонського державного університету. Економ. науки. 2020. Вип. 37. С. 40-45.
5. Павленко М. С., Мельник А.О. Менеджмент персоналу в системі ефективної діяльності підприємства. Вчені записки 60 Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Економіка і управління. 2020. Т. 31(70), № 2(2). С. 13-18.
6. Поліщук І.І., В. В. Швед В.В. Управління персоналом : навч.- метод. посіб. Вінниця : Твори, 2019. 283 с.
7. Почтовюк А. Б., Семеніхіна В.В. HR-менеджмент та можливості його використання для професійного розвитку персоналу. Економічний простір. 2020. № 160. С. 103-107. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecpros\\_2020\\_160\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecpros_2020_160_21)
7. Управління персоналом [Текст] : навч. посіб. для студентів спец. 073 Менеджмент [К. Ф. Ковальчук та ін.]; Нац. металург. акад. України. Дніпро : Акцент ПП, 2019. 302 с.