



КАДРОВА ПОЛІТИКА (ПО 24)

Робоча програма навчальної дисципліни (Силабус)

Реквізити навчальної дисципліни

Рівень вищої освіти	<i>Перший (бакалаврський)</i>
Галузь знань	<i>05 Соціальні та поведінкові науки</i>
Спеціальність	<i>051 Економіка</i>
Освітня програма	<i>Управління персоналом та економіка праці</i>
Статус дисципліни	<i>нормативна</i>
Форма навчання	<i>очна (денна)</i>
Рік підготовки, семестр	<i>3 курс, весняний семестр</i>
Обсяг дисципліни	<i>165 годин (5,5 кредита ЄКТС), 36-лек, 36-прак, 93-СРС</i>
Семестровий контроль/ контрольні заходи	<i>Екзамен, модульна контрольна робота, реферат</i>
Розклад занять	<i>Згідно розкладу: http://roz.kpi.ua/</i>
Мова викладання	<i>Українська</i>
Інформація про керівника курсу / викладачів	<i>Лекції/Практичні заняття: Обелець Тетяна Володимирівна ст.викладач кафедри економічної кібернетики, кандидат економічних наук, контактні дані: e-mail: obelectv@ukr.net Telegram: 0661784099</i>
Розміщення курсу	<i>Платформа дистанційного навчання «Сікорський»: https://drive.google.com/drive/folders/0B3wmBYeol6T9flQ0TTc1dVcxMGxrVmJPN3lsLWZQRDZXy0NpQ0swYzZjMzJYT2xqQUxEWDQ?resourcekey=0-XigBP0T7coxdbpRyh9zn Інформаційно-телекомунікаційна система «Електронний Кампус» https://campus.kpi.ua</i>

1. Опис навчальної дисципліни, її мета, предмет вивчення та результати навчання

Динамічний розвиток економіки України неможливий без ефективного організаційно-економічного забезпечення управління кадрами. Ефективність господарської діяльності підприємства, досягнуті ним конкурентні переваги на ринку залежать від формування, використання і розвитку його кадрового потенціалу. В цій ситуації особливої актуальності набуває проблема розробки комплексу цілеспрямованих дій з управління кадрами на підприємстві. Важливим інструментом при управлінні кадрами виступає кадрова політика. Через ефективну кадрову політику здійснюється реалізація цілей і завдань управління кадровим потенціалом підприємства. Тому вибір кадрової політики, який базується на специфіці функціонування підприємства та головної стратегії компанії, має важливе значення.

Цим і визначається актуальність навчального курсу «Кадрова політика» в циклі нормативних дисциплін підготовки бакалаврів в галузі управління персоналом і економіка праці.

Мета викладання дисципліни 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.

Предметом навчальної дисципліни є закономірності, принципи і методи роботи з кадрами організації для досягнення її стратегічних цілей.

Програмні компетентності та результати вивчення дисципліни:

ЗК 3: Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК 7: Здатність використання інформаційних і комунікаційних технологій.

ЗК 11: здатність приймати обґрунтовані рішення.

ЗК 12 Здатність міжособистісної взаємодії.

ЗК 13 Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

Метою дисципліни є формування у студентів **фахових компетентностей**:

ФК 2 Здатність здійснювати професійну діяльність у відповідності з чинними нормативними та правовими актами.

ФК 10 Здатність використовувати сучасні джерела економічної, соціальної, управлінської, облікової інформації для складання службових документів та аналітичних звітів.

ФК 18: здатність діагностувати та вирішувати проблеми, що пов'язані з основними функціями управління персоналом: планування, організація, мотивація, контроль та координація;

ФК 22: здатність визначати взаємозв'язок стратегії розвитку організації та стратегії управління трудовими ресурсами; обґрунтовувати пропонувані управлінські рішення у межах загальних, організаційних та функціональних стратегій управління людськими ресурсами.

Після засвоєння дисципліни студенти мають продемонструвати такі **програмні результати навчання**:

ПРН 23: Показувати навички самостійної роботи, демонструвати критичне, креативне, самокритичне мислення.;

ПРН 29: розв'язувати складні завдання і проблеми в сферах професійної діяльності та навчання, що передбачає збирання та інтерпретацію інформації, вибір методів та інструментальних засобів, застосування інноваційних підходів в управлінні персоналом;

ПРН 30: формувати ефективну комунікативну стратегію, розвивати потенціал креативності щодо генерування ідей та досягнення поставлених цілей.

2. Пререквізити та постреквізити дисципліни (місце в структурно-логічній схемі навчання за відповідною освітньою програмою)

Пререквізити: Вивчення даної дисципліни базується на концепціях і поняттях теорії управління, управління соціальною політикою та ринком праці та базується на знаннях таких дисциплін як «Економіка праці і соціально-трудова відносини» та інших.

Постреквізити: Дисципліна може використовуватись в таких освітніх компонентах як: «Економічний аналіз» та інших. Дисципліна може використовуватись в таких освітніх компонентах як: «Переддипломна практика», «Дипломне проектування».

3. Зміст навчальної дисципліни

<i>ПЕРЕЛІК РОЗДІЛІВ І ТЕМ</i>
Тема 1. Кадрова політика як наука і навчальна дисципліна
Тема 2. Управління персоналом як соціальна система
Тема 3. Кадрова політика організації
Тема 4. Кадрове планування в організаціях
Тема 5. Організація набору та відбору кадрів
Тема 6. Формування і розвиток колективу організації
Тема 7. Мотивація діяльності персоналу
Тема 8. Регулювання заробітної платні
Тема 9. Управління процесом розвитку та рухом персоналу

4. Навчальні матеріали та ресурси

1. Основна література

1.Пушкар З. М. Кадровий менеджмент [Електронний ресурс]: навч. посіб. Тернопіль:, 2017.210с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/26931/1/%D0%9F%D0%9E%D0%A1%D0%86%D0%91%D0%9D%D0%98%D0%9A%20%D0%9A%D0%9C%202017%3D%D0%92%D0%95%D0%A0%D0%A1%D0%A2%D0%9A%D0%90.pdf>

2.Фроленкова Н. А. «Кадровий та інформаційний менеджмент» [Електронне видання] Рівне: НУВГП, 2022. 45 с. URL: <http://ep3.nuwm.edu.ua/22921/1/06-08-205%D0%9C.pdf>

3.Управління персоналом (видання друге): конспект лекцій [Електронний ресурс] : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра за освітньою програмою «Управління персоналом та економіка праці» спеціальності 051 «Економіка» / Л. С. Борданова, Н. В. Рощина, Н. В. Семенченко ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського,2022.119 с. URL: https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/47918/1/Upravlinnia_personalom.pdf

2. Додаткова література

1. Довгань Л.Є., Ведута Л.Л., Мохонько Г.А. Технології управління людськими ресурсами [Електронний ресурс] : навч. посіб. для здобувачів ступеня магістра за освітньою програмою «Менеджмент і бізнес-адміністрування» ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 511 с.
URL: https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/25275/1/TULR_navch_posibn.pdf

2. Управління персоналом: конспект лекцій [Електронний ресурс] : навч. посіб. для студентів, які навчаються за спеціальністю 051 «Економіка» спеціалізацією «Управління персоналом та економіка праці» / Л. С. Борданова, В. Е. Мельничук, Н. В. Рощина, Н. В. Семенченко ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 102 с.
URL: https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/36380/1/Upravlinia_personalom_KL.pdf

3. HR-менеджмент. Навч.-метод. комплекс дисципліни [Електронний ресурс] : навч. посіб. для студентів спеціальності 073 «Менеджмент» / КПІ ім. Ігоря Сікорського ; уклад.: М. В. Шкробот, Л. Л. Ведута. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 75 с.
URL: https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/36829/1/%d0%9d%d0%9c%d0%9a_HRM_2020.pdf

3. Інформаційні ресурси

1. Всеукраїнська асоціація кадровиків. Офіційний вебсайт: URL: <https://www.kadrovik.ua/>

2. Державна служба статистики України. Офіційний вебсайт: URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

3. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи Національної академії наук України. Офіційний вебсайт: URL: <http://www.idss.org.ua>

4. Міністерство соціальної політики України. Офіційний вебсайт: URL: <https://www.msp.gov.ua/>

5. Національний інститут стратегічних досліджень. Офіційний вебсайт: URL: <http://www.niss.gov.ua>

6. Нормативні акти України. Офіційний вебсайт: URL: www.nau.kiev.ua

7. Сервер Верховної Ради України. Офіційний вебсайт: URL: <http://www.rada.gov.ua>

Навчальний контент

5. Методика опанування навчальної дисципліни (освітнього компонента)

У процесі викладання навчальної дисципліни «Організація та нормування праці» для активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів передбачене застосування як активних, так і інтерактивних навчальних технологій, серед яких:

методи організації і здійснення навчально-пізнавальної діяльності: лекції; практичні заняття; консультації; самостійна робота, робота з навчально-методичною літературою і інформаційними ресурсами.

методи контролю ефективності навчально-пізнавальної діяльності: модульна контрольна робота; опитування, виконання навчальних завдань, реферат.

загальні методи навчання: метод проблемного викладу; пояснювальний метод викладання і репродуктивний метод навчання, пояснювально-спонукальний метод викладання; відтворювальний метод під час виконання модульної контрольної роботи.

спеціальні методи навчання: навчальні завдання, дискусія, метод аналізу конкретних ситуацій.

методи створення інтересу і мотивації навчально-пізнавальної діяльності: інтерактивний, метод ситуаційного аналізу.

Засвоєння освітньої компоненти передбачає відповідні методи навчання та оцінювання, які забезпечать досягнення програмних результатів навчання.

Відповідність програмних результатів, методів навчання і форм оцінювання

ПРН	Методи навчання	Форми оцінювання
1	2	3
ПРН 23 ПРН 29 ПРН 30	<p><i>методи організації і здійснення навчально-пізнавальної діяльності:</i> лекції; практичні заняття; консультації; самостійна робота, робота з навчально-методичною літературою і інформаційними ресурсами.</p> <p><i>методи контролю ефективності навчально-пізнавальної діяльності:</i> модульна контрольна робота; опитування, виконання навчальних завдань, реферат.</p> <p><i>загальні методи навчання:</i> метод проблемного викладу; пояснювальний метод викладання і репродуктивний метод навчання, пояснювально-спонукальний метод викладання; відтворювальний метод під час виконання модульної контрольної роботи.</p> <p><i>спеціальні методи навчання:</i> навчальні завдання, дискусія, метод аналізу конкретних ситуацій.</p> <p><i>методи створення інтересу і мотивації навчально-пізнавальної діяльності:</i> інтерактивний, метод ситуаційного аналізу.</p>	<p>Рейтингова система оцінювання, яка передбачає накопичення балів за: відповіді під час опитування, виконання навчальних завдань, модульної контрольної роботи, реферату.</p> <p>Календарний контроль: перша та друга атестація.</p> <p>Підсумковий контроль – екзамен.</p>

Примітка: ПРН – програмний результат навчання

Навчальним планом передбачено проведення 36 годин лекційних та 36 годин практичних занять, модульний контроль.

Календарно-тематичний план та структурно-логічна побудова вивчення курсу

Тиждень навчання	Розподіл годин		Назва розділів, тем, опис занять	Навчальна діяльність, контрольний захід	ЗК, ФК, ПРН
	Л	П			
1	2	3	4	5	6
1-2	4	4	Тема 1. Кадрова політика як наука і навчальна дисципліна	Н: проблемного викладу, пояснювально –	ЗК 3 ФК 10

Тиждень навчання	Розподіл годин		Назва розділів, тем, опис занять	Навчальна діяльність, контрольний захід	ЗК, ФК, ПРН
	Л	П			
1	2	3	4	5	6
			<p>Л1, Л2: Кадрова політика як об'єкт наукового пізнання та навчальна дисципліна. Понятійно-категорійний апарат дослідження кадрової політики (кадри, кадрова політика, державна кадрова політика, кадрова робота, управління кадрами, управління персоналом тощо). Мета, аспекти, складові елементи, принципи, типи кадрової політики у публічній сфері. Сутність поняття, суб'єкти, об'єкти та засоби реалізації державної кадрової політики. Кадрові процеси: сутність, форми та види.</p> <p>П1, П2. Вступ. Основні вимоги в ході вивчення дисципліни, система оцінки успішності студентів, проведення календарного та семестрового контролю. Опитування за темою 1.</p>	<p>спонукальний, пояснювальний метод викладання і репродуктивний метод навчання дискусія, метод аналізу конкретних ситуацій.</p> <p>К: опитування</p>	ПРН 23
3-4	4	4	<p>Тема 2. Управління персоналом як соціальна система</p> <p>Л3, Л4: Соціальна обумовленість кадрової політики: концептуальні засади, цілі та пріоритети. Соціальний розвиток персоналу. Соціальна відповідальність персоналу. Мотиви соціальної відповідальності. Типи соціальних програм. Інструменти реалізації соціальних програм.</p> <p>П3, П4. Опитування за темою 2. Навчальне завдання для індивідуальної роботи: Положення про кадрову політику. Основні завдання кадрової політики.</p>	<p>Н: проблемного викладу, пояснювально – спонукальний, пояснювальний метод викладання і репродуктивний метод навчання дискусія, метод аналізу конкретних ситуацій</p> <p>К: опитування, оцінювання навчального завдання</p>	ЗК 11 ФК2 ФК 10 ПРН 23
5-6	4	4	<p>Тема 3. Кадрова політика організації</p> <p>Л5, Л6: Поняття механізму формування і реалізації кадрової політики організації. Організаційне забезпечення кадрової політики. Адміністративно-правовий режим організацій. Особливості адміністративно-</p>	<p>Н: проблемного викладу, пояснювально – спонукальний, пояснювальний метод викладання</p>	ЗК 12 ФК 2 ФК 22 ПРН 29

Тиждень навчання	Розподіл годин		Назва розділів, тем, опис занять	Навчальна діяльність, контрольний захід	ЗК, ФК, ПРН
	Л	П			
1	2	3	4	5	6
			<p>правового режиму. Кадрова безпека. Умови розробки кадрової політики. Удосконалення інноваційної кадрової політики. Особливості роботи керівництва організації.</p> <p>П5, П6. Опитування за темою 3. Навчальне завдання для індивідуальної роботи: Засади кадрової безпеки. Інноваційні методи вдосконалення кадрової політики.</p>	<p>і репродуктивний метод навчання дискусія, метод аналізу конкретних ситуацій</p> <p>К: опитування, оцінювання навчального завдання</p>	
7-8	4	3	<p>Тема 4. Кадрове планування в організаціях</p> <p>Л7, Л8: Поняття і завдання кадрового планування та планування трудової діяльності. Принципи планування в діяльності організації. Методи планування і прогнозування в кадровій політиці. Планування роботи с кадрами, види планування, зміст планів. Прогнозування в управлінні персоналом, методи прогнозування і планування та їх сутність.</p> <p>П7,П8. Опитування за темою 4. Навчальне завдання для індивідуальної роботи: Проект розділу плану роботи з кадрами.</p>	<p>Н: проблемного викладу, пояснювально – спонукальний, пояснювальний метод викладання і репродуктивний метод навчання дискусія, метод аналізу конкретних ситуацій</p> <p>К: опитування, оцінювання навчального завдання</p>	<p>ЗК 11</p> <p>ФК 18</p> <p>ФК 22</p> <p>ПРН 30</p>
7		1	Модульна контрольна робота, частина 1 (МКР)	К: Оцінювання ПРН за Т. 1-4	
9-10	4	4	<p>Тема 5. Організація набору та відбору кадрів</p> <p>Л9, Л10: Залучення персоналу: створення бази даних кваліфікованих кандидатів для відбору. Методи залучення кандидатів на роботу. Оцінка кандидатів при прийманні на роботу. Конкурсний відбір персоналу. Порядок приймання на роботу. Переведення на іншу роботу. Сучасні ефективні кадрові технології.</p>	<p>Н: проблемного викладу, пояснювально – спонукальний, пояснювальний метод викладання і репродуктивний метод навчання дискусія, метод аналізу</p>	<p>ФК 2</p> <p>ФК 10</p> <p>ФК 22</p> <p>ПРН 23</p>

Тиждень навчання	Розподіл годин		Назва розділів, тем, опис занять	Навчальна діяльність, контрольний захід	ЗК, ФК, ПРН
	Л	П			
1	2	3	4	5	6
			<p>П9, П10. Опитування за темою 5. Навчальне завдання для індивідуальної роботи: Формування штатного розкладу.</p>	<p>конкретних ситуацій</p> <p>К: опитування, оцінювання навчального завдання</p>	
11-12	4	4	<p>Тема 6. Формування і розвиток колективу організації</p> <p>Л11, Л12: Колектив як соціальна група. Види та структура колективів. Етапи створення та розвитку колективу. Згуртованість трудового колективу. Корпоративна культура в системі управління персоналом підприємства. Методи формування політики кадрової безпеки в процесі реалізації організаційних змін.</p> <p>П11, П12. Опитування за темою 6. Навчальне завдання для індивідуальної роботи: Формування і зміцнення корпоративної культури.</p>	<p>Н: проблемного викладу, пояснювально – спонукальний, пояснювальний метод викладання і репродуктивний метод навчання дискусія, метод аналізу конкретних ситуацій</p> <p>К: опитування, оцінювання навчального завдання</p>	<p>ЗК 7</p> <p>ФК 2</p> <p>ФК 10</p> <p>ПРН 23</p>
13-14	4	3	<p>Тема 7. Мотивація діяльності персоналу</p> <p>Л13, Л14: Особливості мотивації та стимулювання праці працівників. Мотивація працівників як фактор ефективності управління та кадрової безпеки. Особливості впливу соціально-психологічного клімату на ефективність управління та кадрову безпеку. Управління соціально-психологічним кліматом організації.</p> <p>П13, П14. Опитування за темою 7. Навчальне завдання для індивідуальної роботи: Мотиваційний (соціальний, компенсаційний) пакет для працівників різних вікових категорій. Мотиваційний (соціальний, компенсаційний) пакет для працівників підприємства з різним стажем роботи.</p>	<p>Н: проблемного викладу, пояснювально – спонукальний, пояснювальний метод викладання і репродуктивний метод навчання дискусія, метод аналізу конкретних ситуацій</p> <p>К: опитування, оцінювання</p>	<p>ЗК 12</p> <p>ЗК 13</p> <p>ФК 2</p> <p>ФК 10</p> <p>ПРН 23</p>

Тиждень навчання	Розподіл годин		Назва розділів, тем, опис занять	Навчальна діяльність, контрольний захід	ЗК, ФК, ПРН
	Л	П			
1	2	3	4	5	6
				навчального завдання	
15		1	Модульна контрольна робота, частина 2 (МКР)	К: Оцінювання ПРН за Т. 5-7	
15-16	4	4	<p>Тема 8. Регулювання заробітної платні</p> <p>Л15, Л16: Особливості розбіжностей між категорією посади і зарплатної категорією співробітника. Особливості вдосконалення культури «винагорода за результат». Особливості зміни зарплатної категорії. Обов'язкові положення для зміни зарплатних категорій. Особливості коригування зарплатної категорії та визначення "збереження права". Регулювання розбіжностей між категорією посади і зарплатної категорією. Особливості розробки інструкції з урахуванням локальних практик і законодавчих вимог. Планування фонду оплати праці.</p> <p>П15, П16. Опитування за темою 8. Навчальне завдання для індивідуальної роботи: Оптимізація кадрового складу.</p>	<p>Н: проблемного викладу, пояснювально – спонукальний, пояснювальний метод викладання і репродуктивний метод навчання дискусія, метод аналізу конкретних ситуацій</p> <p>К: опитування, оцінювання навчального завдання</p>	<p>ЗК 11</p> <p>ФК 2</p> <p>ФК 10</p> <p>ПРН 23</p>
17-18	2	4	<p>Тема 9. Управління процесом розвитку та рухом персоналу</p> <p>Л17, Л18: Взаємозв'язок професіоналізації та кадрової політики. Принципи, форми та функції професіоналізації кадрів. Виявлення потреб в навчанні. Організація навчання. Оцінка ефективності навчання. Структура системи підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації персоналу. Система неперервного професійного навчання як засіб забезпечення їх професійної компетенції. Планування чисельності і складу працівників, загальна і додаткова потреба в кадрах. Методи розрахунку потреби в кадрах їх сутність і загальна характеристика.</p> <p>П17, П18. Опитування за темою 9. Навчальне завдання для індивідуальної роботи: Створення та розвиток системи навчання та підвищення кваліфікації. Оцінка ефективності кадрової політики.</p>	<p>Н: проблемного викладу, пояснювально – спонукальний, пояснювальний метод викладання і репродуктивний метод навчання дискусія, метод аналізу конкретних ситуацій</p> <p>К: опитування, оцінювання навчального завдання</p>	<p>ЗК 11</p> <p>ЗК 12</p> <p>ФК 2</p> <p>ФК 10</p> <p>ПРН 23</p> <p>ПРН 30</p>
Сесія			<i>Семестровий контроль (екзамен)</i>	К: Оцінювання екзаменаційної письмової роботи згідно РСО	

Тиждень навчання	Розподіл годин		Назва розділів, тем, опис занять	Навчальна діяльність, контрольний захід	ЗК, ФК, ПРН
	Л	П			
1	2	3	4	5	6
Всього	36	36			

Примітка: Л – лекції, П – практичні заняття, Н – методи навчання, К – контрольний захід, ПРН – програмний результат навчання, ЗК – загальні компетентності, СК – спеціальні (фахові) компетентності.

6. Самостійна робота здобувача вищої освіти

Навчальним планом передбачено 93 години самостійної роботи. На самостійну роботу виноситься:

Тиждень навчання	Обсяг годин	Завдання
1	2	3
1-2	5	<p><i>Тема 1. Підготовка до опитування за темою лекції:</i> Кадрова політика як об'єкт наукового пізнання та навчальна дисципліна. Понятійно-категорійний апарат дослідження кадрової політики (кадри, кадрова політика, державна кадрова політика, кадрова робота, управління кадрами, управління персоналом тощо). Мета, аспекти, складові елементи, принципи, типи кадрової політики у публічній сфері. Сутність поняття, суб'єкти, об'єкти та засоби реалізації державної кадрової політики. Кадрові процеси: сутність, форми та види.</p> <p><i>Опрацювання та осмислення інформації з лекційних занять.</i></p>
3-4	11	<p><i>Тема 2. Підготовка до опитування за темою лекції:</i> Соціальна обумовленість кадрової політики: концептуальні засади, цілі та пріоритети. Соціальний розвиток персоналу. Соціальна відповідальність персоналу. Мотиви соціальної відповідальності. Типи соціальних програм. Інструменти реалізації соціальних програм.</p> <p><i>Підготовка навчального завдання:</i> Положення про кадрову політику. Основні завдання кадрової політики.</p> <p><i>Опрацювання та осмислення інформації з лекційних занять, підготовка до виконання завдань.</i></p>
5-6	11	<p><i>Тема 3. Підготовка до опитування за темою лекції:</i> Поняття механізму формування і реалізації кадрової політики організації. Організаційне забезпечення кадрової політики. Адміністративно-правовий режим організацій. Особливості адміністративно-правового режиму. Кадрова безпека. Умови розробки кадрової політики. Удосконалення інноваційної кадрової політики. Особливості роботи керівництва організації.</p> <p><i>Підготовка навчального завдання:</i> Засади кадрової безпеки. Інноваційні методи вдосконалення кадрової політики.</p>

Тиждень навчання	Обсяг годин	Завдання
		<i>Опрацювання та осмислення інформації з лекційних занять, підготовка до виконання завдань.</i>
7-8	11	<p><i>Тема 4. Підготовка до опитування за темою лекції: Поняття і завдання кадрового планування та планування трудової діяльності. Принципи планування в діяльності організації. Методи планування і прогнозування в кадровій політиці. Планування роботи с кадрами, види планування, зміст планів. Прогнозування в управлінні персоналом, методи прогнозування і планування та їх сутність.</i></p> <p><i>Підготовка навчального завдання: Проект розділу плану роботи з кадрами.</i></p> <p><i>Опрацювання та осмислення інформації з лекційних занять, підготовка до виконання завдань.</i></p>
9-10	11	<p><i>Тема 5. Підготовка до опитування за темою лекції: Залучення персоналу: створення бази даних кваліфікованих кандидатів для відбору. Методи залучення кандидатів на роботу. Оцінка кандидатів при прийманні на роботу. Конкурсний відбір персоналу. Порядок приймання на роботу. Переведення на іншу роботу. Сучасні ефективні кадрові технології.</i></p> <p><i>Підготовка навчального завдання: Формування штатного розкладу.</i></p> <p><i>Опрацювання та осмислення інформації з лекційних занять, підготовка до виконання завдань.</i></p>
11-12	11	<p><i>Тема 6. Підготовка до опитування за темою лекції: Колектив як соціальна група. Види та структура колективів. Етапи створення та розвитку колективу. Згуртованість трудового колективу. Корпоративна культура в системі управління персоналом підприємства. Методи формування політики кадрової безпеки в процесі реалізації організаційних змін.</i></p> <p><i>Підготовка навчального завдання: Формування і зміцнення корпоративної культури.</i></p> <p><i>Опрацювання та осмислення інформації з лекційних занять, підготовка до виконання завдань.</i></p>
13-14	11	<p><i>Тема 7. Підготовка до опитування за темою лекції: Особливості мотивації та стимулювання праці працівників. Мотивація працівників як фактор ефективності управління та кадрової безпеки. Особливості впливу соціально-психологічного клімату на ефективність управління та кадрову безпеку. Управління соціально-психологічним кліматом організації.</i></p> <p><i>Підготовка навчального завдання: Мотиваційний (соціальний, компенсаційний) пакет для працівників різних вікових категорій. Мотиваційний (соціальний, компенсаційний) пакет для працівників підприємства з різним стажем роботи.</i></p>

<i>Тиждень навчання</i>	<i>Обсяг годин</i>	<i>Завдання</i>
		<i>Опрацювання та осмислення інформації з лекційних занять, підготовка до виконання завдань.</i>
15-16	<i>11</i>	<p><i>Тема 8. Підготовка до опитування за темою лекції: Особливості розбіжностей між категорією посади і зарплатної категорією співробітника. Особливості вдосконалення культури «винагорода за результат». Особливості зміни зарплатної категорії. Обов'язкові положення для зміни зарплатних категорій. Особливості коригування зарплатної категорії та визначення "збереження права". Регулювання розбіжностей між категорією посади і зарплатної категорією. Особливості розробки інструкції з урахуванням локальних практик і законодавчих вимог. Планування фонду оплати праці.</i></p> <p><i>Підготовка навчального завдання: Оптимізація кадрового складу.</i></p> <p><i>Опрацювання та осмислення інформації з лекційних занять, підготовка до виконання завдань.</i></p>
17-18	<i>11</i>	<p><i>Тема 9. Підготовка до опитування за темою лекції: Взаємозв'язок професіоналізації та кадрової політики. Принципи, форми та функції професіоналізації кадрів. Виявлення потреб в навчанні. Організація навчання. Оцінка ефективності навчання. Структура системи підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації персоналу. Система неперервного професійного навчання як засіб забезпечення їх професійної компетенції. Планування чисельності і складу працівників, загальна і додаткова потреба в кадрах. Методи розрахунку потреби в кадрах їх сутність і загальна характеристика.</i></p> <p><i>Підготовка навчального завдання: Створення та розвиток системи навчання та підвищення кваліфікації. Оцінка ефективності кадрової політики.</i></p> <p><i>Опрацювання та осмислення інформації з лекційних занять, підготовка до виконання завдань.</i></p>
	<i>10</i>	<i>Написання реферату</i>

Підготовка до виконання модульної контрольної роботи: дисципліна передбачено 1 модульну контрольну роботу, яка складається з двох частин.

<i>Тиждень навчання</i>	<i>Обсяг годин</i>	<i>Завдання</i>
1	2	3
7-8	<i>2</i>	<p><i>Модульна контрольна робота, частина 1</i></p> <p><i>Передбачає теоретичні питання за темами 1-4.</i></p> <p><i>МКР виконується на практичному занятті № 8</i></p>
14-15	<i>2</i>	<i>Модульна контрольна робота, частина 2</i>

<i>Тиждень навчання</i>	<i>Обсяг годин</i>	<i>Завдання</i>
		Передбачає теоретичні питання за темами 5-7. МКР виконується на практичному занятті № 15

Підготовка до складання семестрового контролю у формі екзамену

Сесія	30	Підготовка передбачає наскрізне повторення матеріалу вивченого курсу
--------------	-----------	--

Політика та контроль

7. Політика навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Правила відвідування занять

Відвідування занять є вільним. Втім, вагома частина рейтингу формується через активну участь у заходах на практичних заняттях.

Варто дотримуватись розкладу занять, при запізненні більше ніж на 15 хв., долучатись до другої частини заняття (після перерви).

Правила поведінки на заняттях

Дотримання норм етичної поведінки визначених у Кодексі честі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (<https://kpi.ua/code>).

На території університету студенти мають поводити себе відповідно до Правил внутрішнього розпорядку. В аудиторіях на лекційних та практичних заняттях користуватись мобільним телефоном потрібно у беззвучному режимі.

Активність, використання інформації, розміщеної на Платформі дистанційного навчання «Сікорський»/ Електронний кампус.

Правила призначення заохочувальних та штрафних балів

Заохочувальні бали можуть бути отримані за участь у студентських олімпіадах та конкурсах наукових робіт згідно тематиці дисципліни поглиблене вивчення окремих тем курсу, результати чого можуть бути втілені у наукових тезах, наукових статтях, презентації тощо.

Штрафні бали не передбачаються.

Правила захисту індивідуальних завдань

Захист реферату здійснюється у формі відповідей на запитання по темі роботи.

Політика дедлайнів та перескладань

Формування семестрового рейтингу студента ґрунтується своєчасному виконанні завдань: відповіді на практичних заняттях (опитування, участь у дискусії); навчальні завдання (індивідуальна/командна роботи); модульна контрольна робота; реферат (індивідуальна робота). Якщо контрольні заходи, або виконання завдань пропущені з поважних причин (хвороба або вагомні життєві обставини), надається можливість додатково скласти завдання протягом найближчого тижня або відпрацювати пропущення заняття шляхом виконання індивідуальних завдань. У разі порушення термінів і невиконання завдання з неповажних причин, студент не допускається до складання екзамену в основну сесію. Детальніше згідно Положення про поточний, календарний та семестровий контроль результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://kpi.ua/files/n3277.pdf>)

Порядок ліквідації академічної заборгованості та перескладання семестрового контролю регулюється Положенням про поточний, календарний та семестровий контроль результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/32>). Здобувач, у якого за результатами семестрового контролю виникла академічна заборгованість, має право її ліквідувати відповідно до Положення про надання додаткових освітніх послуг здобувачам вищої освіти в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/177>).

Процедура оскарження результатів контрольних заходів

У випадку не згоди здобувача з оцінкою за результатами контрольного заходу, він має право подати апеляцію у день оголошення результатів відповідного контролю на ім'я декана факультету за процедурою визначеною Положенням про апеляції в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/182>).

Політика щодо академічної доброчесності

Необхідним під час виконання завдань з дисципліни є дотримання політики та принципів академічної доброчесності, які, у тому числі викладено у Кодексі честі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (<https://kpi.ua/code>), Положення про систему запобігання академічному плагіату в КПІ ім. Ігоря Сікорського.

Позааудиторні заняття та залучення професіоналів-практиків

Під час вивчення дисципліни можливі позааудиторні заняття, що включають відвідування міжнародних конференцій та інших науково-практичних заходів в межах тематики дисципліни за умови активної участі у таких заходах.

Для опанування і поглиблення практичних навичок на заняття можуть бути запрошені професіонали-практики (стейкхолдери) за попереднім узгодженням.

Визнання результатів навчання, набутих у неформальній/інформальній

Порядок визнання результатів навчання, набутих у неформальній/інформальній освіті регламентує Положення про визнання в КПІ ім. Ігоря Сікорського результатів навчання, набутих у неформальній/інформальній освіті (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/179>)

Можуть бути зараховані окремі змістовні модулі або теми дисципліни. В разі зарахування лише окремого змістовного модуля / модулів дисципліни, здобувач звільняється від виконання відповідних завдань, отримуючи за них максимальний бал відповідно до рейтингової системи оцінювання.

Дистанційне навчання

За відповідних умов навчання може проводитись у дистанційному режимі згідно Положення про дистанційне навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/188>)

З метою забезпечення якісної підготовки здобувачів, дистанційний курс дисципліни розміщено на Платформа дистанційного навчання «Сікорський» (<https://www.sikorsky-distance.org>). Для проведення синхронного режиму навчання використовується платформа Zoom.

8. Види контролю та рейтингова система оцінювання результатів навчання (PCO)

Оцінювання ґрунтується на застосуванні рейтингової системи оцінювання (згідно Положення про систему оцінювання результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/37>), яка передбачає систематичну роботу здобувача протягом семестру і складається з наступних заходів:

Рейтинг з кредитного модуля складається з балів:

1. Стартові бали (максимум 50 балів):

- відповіді на практичних заняттях (опитування, участь у дискусії);
- навчальні завдання (індивідуальна/командна роботи);
- модульна контрольна робота;
- реферат (індивідуальна робота).

2. Екзамен (максимум 50 балів).

Відповіді на практичних заняттях (максимум 6 балів).

Розрахунок за одну відповідь на практичному занятті (2 відповіді):

3 бали	Активна робота, повні відповіді під час опитування
2 бали	Відповіді надано з певними неточностями, що має вплив на результат
0 балів	Пасивність

Опрацювання навчальних завдань (максимум 24 бали).

Розрахунок за одне завдання (8 завдань):

3 бали	Якісно виконане завдання, результати обґрунтовані і доведені
2 бали	Завдання виконано з певними неточностями, що має вплив на результат
0 балів	Завдання не виконане

Модульна контрольна робота (максимум 10 балів)

МКР складається з 2 частин включає: теоретичні питання (2 питання, 5 балів кожний).

10 балів	викладено питання всебічно, безпомилково і логічно;
7-9 балів	викладено питання безпомилково, достатньо повно і без ознак плагіату;
6 балів	викладено питання не повністю, основні аспекти розкрито;
0 балів	Робота не здана

Реферат (максимум 10 балів)

10 балів	викладено питання всебічно, безпомилково і логічно, плагіату не виявлено;
7-9 балів	викладено питання безпомилково, достатньо повно і без ознак плагіату;
6 балів	викладено питання не повністю, основні аспекти розкрито, плагіату не виявлено;
0 балів	Завдання відсутнє або виявлено плагіат

- **Календарний контроль:** проводиться двічі на семестр.

7 тиждень Умова отримання атестації: поточний рейтинг не менше 15 балів. Складено модульну контрольну роботу – частину 1. Затверджено тему реферату та опрацьовано цього зміст.

14 тиждень Умова отримання атестації: поточний рейтинг не менше 25 балів. Складено модульну контрольну роботу – частину 2. Опрацьовано зміст реферату, подано на перевірку.

- **Семестровий контроль (екзамен) (max 50 балів).**

Умова допуску: стартовий рейтинг не менше 30 балів.

Екзаменаційна робота складається з двох частин: теоретичні питання (5 питання); тестові завдання (10):

<i>Теоретичні питання</i>	
5 балів	Відповідь на питання викладено правильно, всебічно, безпомилково і логічно
4 балів	Відповідь на питання викладено безпомилково, не достатньо повно проте з застосуванням набутих теоретичних знань
3 балів	Відповідь на питання викладено не повністю, але основні аспекти розкрито
0 балів	Не має відповіді
<i>Тестові завдання</i>	
2 бали	Відповідь вірна
0 балів	Відповідь не вірна

Максимальний бал за курс – 100 балів.

Таблиця відповідності рейтингових балів оцінкам за університетською шкалою:

<i>Кількість балів</i>	<i>Оцінка</i>
100-95	Відмінно
94-85	Дуже добре
84-75	Добре
74-65	Задовільно
64-60	Достатньо
Менше 60	Незадовільно
Не виконані умови допуску	Не допущено

9. Додаткова інформація з дисципліни (освітнього компонента)

- перелік тем для написання реферату (додаток А до силабусу).
- перелік питань, які виносяться на семестровий контроль (додаток Б до силабусу); можливе зарахування сертифікатів проходження дистанційних чи онлайн курсів за відповідною тематикою у рейтинг (як приклад: Prometheus «Корпоративна культура»);
- викладення дисципліни може бути переведено у дистанційну форму за відповідних умов згідно розпоряджень університету.

Робочу програму навчальної дисципліни (силабус):

Складено старшим викладачем кафедри економічної кібернетики, к.е.н., Обелець Т.В.

Ухвалено кафедрою економічної кібернетики (№ 14 від 29.06.2022 року)

Затверджено Методичною комісією факультету менеджменту та маркетингу (протокол № 11 від 06.07.2022 р.)

ДОДАТОК А

ПЕРЕЛІК ТЕМ ДЛЯ НАПИСАННЯ РЕФЕРАТУ

1. Підходи до управління персоналом у постіндустріальному суспільстві.
2. Роль традицій і обрядів в формуванні сильної організаційної культури.
3. Функції кадрової служби на підприємствах і в організаціях США і Західній Європі.
4. Роль кадрової служби у формуванні виробничих колективів і реалізації їхнього творчого потенціалу.
5. Типи темпераментів особисті та їх вплив на поведінку людини в організації.
6. Особливості керівництва різноманітними групами співробітників (керівництво „жіночим” колективом, молоддю, співробітниками похилого віку).
7. Професіограма: її функції в визначенні якісної потреби в персоналі, основні розділи
8. Трудове посередництво в системі добору персоналу
9. Технології роботи хедхантерів.
10. Мова жестів та її роль в процесі відбору.
11. Правила поведінці на співбесіді.
12. Лізинг персоналу.
13. Психологічні аспекти підбору кадрів.
14. Особливості професійного навчання в розвинених країнах світу (на прикладі Японії, США, ФРН і ін.)
15. Коучинг як новий засіб навчання та розвитку персоналу.
16. Процедура аутплейсмента та її роль в сучасному управлінні персоналом.
17. Стратегії та методи управління конфліктами.
18. Методологія роботи Assessment-центрів.
19. Лояльність персоналу і засоби її оцінки.
20. Зміна пріоритетів мотивації людини протягом життя.
21. Мотивація і стимулювання менеджерів вищої та середньої ланки керівництва.
22. Особливості мотивації працівників в умовах кризи.
23. Вплив національного менталітету на мотивацію трудової діяльності.
24. Форми і системи заробітної плати в Україні
25. Активна кадрова політика (на прикладі ведучих компаній світу „Дженерал Моторс”, ІВМ та інш.)

ДОДАТОК Б

ПЕРЕЛІК ТЕОРЕТИЧНИХ ПИТАНЬ

1. Сутність кадрової політики.
2. Сутність понять “кадрова робота”, “кадрова політика”.
3. Принципи кадрової політики.
4. Напрями кадрової політики щодо розвитку організації.
5. Шляхи підвищення професійної спроможності персоналу.
6. Сучасний стан та особливості вітчизняної кадрової політики.
7. Планування роботи з кадрами організації.
8. Система навчання кадрів організації.
9. Інформація та діловодство в діяльності організацій.
10. Нормативно-правове забезпечення організацій.
11. Поняття механізму формування і реалізації кадрової політики в управлінні.
12. Організаційне забезпечення кадрової політики.
13. Адміністративно-правовий режим організацій.
14. Особливості планування роботи з кадрами.
15. Типові професійно-кваліфікаційні характеристики посад.
16. Особливості кадрового адміністрування.
17. Застосування моделі компетентності та профілів компетентності для управління персоналом.
18. Кваліфікаційні вимоги до різних категорій працівників.
19. Методологія розробки профілю компетентності.
20. Сутність поняття “комунікація”.
21. Організація ефективної комунікації на підприємствах.
22. Специфіка міжособистісної комунікації.
23. Вербальна комунікація.
24. Структура та елементи інтерактивної міжособистісної взаємодії "керівник" -"підлеглий".
25. Організаційні та міжособистісні конфлікти: сутність та заходи щодо запобігання їм.
26. Мотивація працівників як фактор ефективності управління.
27. Основні теорії мотивації.
28. Особливості стимулювання праці працівників.
29. Вплив соціально-психологічного клімату в установах на ефективність управління.
30. Управління соціально-психологічним кліматом організації.
31. Система підготовки та перепідготовки працівників.
32. Підвищення кваліфікації працівників.
33. Роль підготовки та підвищення кваліфікації працівників в удосконаленні роботи організації.
34. Перегляд та створення заробітних плат.
35. Особливості сучасного рекрутменту.