

Український державний університет залізничного транспорту

Затверджено
рішенням вченої ради
механіко-енергетичного факультету
прот № 1 від 30 серпня 2019 р.

Рекомендовано
на засіданні кафедри
економіки та управління виробничим і
комерційним бізнесом
прот. № 10 від 20.05.2019 р.

СИЛАБУС З ДИСЦИПЛІНИ

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ

II семестр 2019-2020 навчального року

освітній рівень другий (магістр)

Галузь знань 27 Транспорт
спеціальність 273 Залізничний транспорт
освітня програма: - Локомотиви та локомотивне господарство

Час та аудиторія проведення занять: Згідно розкладу - <http://rasp.kart.edu.ua/>

Команда викладачів:

Лектор: Сухорукова Тетяна Геннадіївна (кандидат економічних наук, доцент), Контакти: +38 (057) 730-10-96, e-mail: tata-s.17@ukr.net
Викладач практичних занять: Островерх Ганна Євгенівна (асистент) Контакти: +38 (057) 730-10-96, e-mail: annakharkov8@gmail.com
Години прийому та консультації: Сухорукова Т.Г.: 11.00-13.00 понеділок, середа Розміщення кафедри: Місто Харків, майдан Фейсрбаха, 7, 3 корпус, 5 поверх, аудиторія 503.
Веб сторінка курсу: http://do.kart.edu.ua/ Додаткові інформаційні матеріали: http://metod.kart.edu.ua



МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ

II семестр 2020 курс силабус

Лекції: Четвер (кожен непарний тиждень), 8:00 – 9:30 (10.02.19-25.05.20)

Аудиторія: 3.508

Практики:

1-5-Лм

Середа (непарний тиждень), 11:00 – 12:20 (10.02.19-25.05.20)

3-5-Л

Середа (парний тиждень), 8:00 – 9:30 (10.02.19-25.05.20)



Команда викладачів:

Лектор:

Сухорукова Тетяна Геннадіївна (кандидат економічних наук, доцент),

Контакти: +38 (057) 730-10-96, e-mail: tata-s.17@ukr.net

Години прийому та консультації: 11.00-13.00 понеділок, середа

Викладач практичних занять

Островерх Ганна Євгенівна (асистент)

Контакти: +38 (057) 730-10-96, e-mail: annakharkov8@gmail.com

Години прийому та консультації: 12.40-14.00 середа, четвер (парний тиждень)

У сучасних умовах персонал є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, а й головним стратегічним ресурсом компанії в конкурентній боротьбі. Якби небули прекрасні ідеї, новітні технології, найсприятливіші умови, без добре підготовленого персоналу, його високоєфективної роботи домогтися успіху неможливо. Останнім часом управління персоналом зазнало радикальних змін. Сформувався новий погляд на робочу силу як на один із ключових ресурсів економіки, "людський капітал", під яким розуміється форма вираження продуктивних сил людини, що входить до системи соціально орієнтованої економіки як провідний фактор виробництва.

Вивчаючи цей курс, студент не тільки познає закономірності та фактори поведінки особистості в організації, але й зможе застосовувати їх в своєму житті. Він зможе зрозуміти зв'язок між виконанням завдань організації та обліком особистих і групових інтересів персоналу; сформує систему знань з теорії менеджменту персоналу та методичних підходів до їх використання.

Курс має на меті сформувати та розвинути наступні компетентності студентів:

1. Особиста порядність (статичність - повага прав особистості, відповідальність за взяті обіцянки, надійність, чесність, справедливість; добросовісність - високі вимоги до результатів своєї роботи; розсудливість - здатність приймати розумні, практичні та обґрунтовані рішення);

2. Загальнокультурна компетентність (розуміння культурних, історичних та етносних особливостей взаємовідносин у трудових колективах, що історично склалися в Україні; особливості спілкування підлеглих та керівників на вітчизняних підприємствах);

3. Цілеспрямованість та продуктивність (результативність - орієнтування на кінцевий результат; наполегливість - здатність подолати обмеження, які виникають у конкурентній ситуації; відданість організації та ділова орієнтація - виконання встановлених норм організації, захоплення роботою та відповідальністю за якість своєї роботи; впевненість у собі - готовність та вміння вирішувати нестандартні завдання.);

4. Навички роботи у команді (групова орієнтація - розуміння необхідності спільної діяльності та вміння працювати у взаємодії з іншими; контактність - вміння встановлювати ділові та творчі відносини з партнерами; комунікабельність - вміння використовувати мову, стилістичні та інші вирази для впливу на партнерів та досягнення взаєморозуміння.

5. Вміння слухати (здатність сприймати, засвоювати та використовувати інформацію, отриману з усної комунікації).

ЧОМУ ВИ МАЄТЕ ОБРАТИ ЦЕЙ КУРС?

Якщо вас цікавлять можливості впливу на людину, якщо Вам цікаво уникнути виробничих конфліктів у майбутньому та знайти баланс фінансових інтересів особистості і роботодавця, Вам потрібен саме цей курс!

Від здобувачів очікується: базове розуміння етики та психології, основи правознавства та економіки, а також обізнаність в питаннях між особистих стосунків.

Третина змісту курсу присвячена сучасним теоріям управління трудовим колективом; друга третина змісту курсу вивчає ефективність використання робочого часу працівника та трудових ресурсів підприємства, а остання третина курсу присвячена питання оплати праці (традиційним та передовим технологіям стимулювання праці).

Команда викладачів і ваші колеги будуть готові надати будь-яку допомогу з деякими з найбільш складних аспектів курсу по електронній пошті і особисто - у робочий час.

ОГЛЯД КУРСУ

Цей курс, який вивчається з лютого по травень, дає студентам всебічне та повне розуміння сутності методів, методик та технологій управління трудовим колективом та дає можливість використання здобутих знань у дипломному проектуванні та у подальшому трудовому житті не залежно від галузі народногосподарського комплексу України, у тому числі, якщо студент обирає особисту підприємницьку діяльність.

Курс складається з однієї лекції і одного практичного заняття раз у два тижні. Він супроводжується текстовим матеріалом, презентаціями, індивідуальними та груповими завданнями. Студенти матимуть можливість застосовувати отримані знання та вирішувати практичні завдання протягом обговорень в аудиторії та при вирішенні ділових завдань-ігри. В рамках курсу передбачають лекції запрошених роботодавців (ФОП «Корал» за темою «Виробничі конфлікти та їх вирішення»).

Менеджмент персоналу / схема курсу

Постав питання (Сформулюй проблему)		Лекції		Здобувай та розширюй знання
		Нормативні акти		
		Законодавчі акти		
		Наукові праці		
		Презентації		
		Обговорення в аудиторії		
		Ділові гри		
		Групові завдання		
		Індивідуальні завдання		
		Індивідуальні консультації		
		Підготовка наукових статей		
		Залік		

Практичні заняття курсу передбачають виконання індивідуальних завдань та групових ділових ігор. Як варіант передбачається підготовка доповідей та наукових статей. Виконання наукової роботи (з обов'язковою консультацією у викладача) формує у студента пізнавальну та творчу компетентність.

ОГЛЯД КУРСУ

Інформація про курс розміщена на сайті Університету (<http://kart.edu.ua/>), включаючи навчальний план, лекційні матеріали, індивідуальні завдання, контрольні питання та правила оцінювання курсу).

Додатковий матеріал та посилання на електронні ресурси доступні на сайті Університету у розділі «дистанційне навчання» поряд із питаннями, над якими необхідно поміркувати під час підготовки для обговорення в аудиторії. Необхідна підготовка повинна бути завершена до початку наступного практичного заняття. Під час проведення практичних занять Ви зможете виконувати різні ролі: керівника різних ланок управління або робітника структурної виробничої ланки.

Участь в аудиторних заняттях припускає усну або письмову роботу.

Приклади доповідей для дискусійного обговорення в аудиторії наведено нижче:

- 1) Основи кадрового планування в організації. Оперативний план роботи з персоналом.
- 2) Соціалізація, профорієнтація й трудова адаптація персоналу.
- 3) Управління діловою кар'єрою персоналу
- 4) Наймання, відбір і приймання персоналу
- 5) Ділова оцінка персоналу
- 6) Аналіз і опис роботи й робочого місця
- 7) Оцінка економічної й соціальної ефективності проектів удосконалювання системи й технології управління персоналом

технології управління персоналом

Майбутній дослідник цієї науки **ПОВИНЕН** пам'ятати, що персонал - найбільш складний об'єкт управління в організації, оскільки на підміну від речових факторів виробництва є живим, дає можливість самостійно приймати рішення, діяти, критично оцінювати пред'явлені до нього вимоги, має суб'єктивні інтереси і т. ін. Персонал є "мотором" будь-якої організації. Часто керівники основну увагу приділяють фінансовим, виробничим питанням, проблемам матеріально-технічного забезпечення чи збуту готової продукції, забуваючи про людей, які забезпечують роботу організації в усіх напрямках. Ці помилки занадто дорого коштують. Без людей немає організації, а без потрібних людей жодна з них не зможе досягти мети і вижити.

Сфера реалізації набутих знань і вмінь з менеджменту персоналу в майбутньої професії: використання сучасних методів управління персоналом; об'єктивна оцінка та діагностування стану служби управління персоналом; виявлення загроз стійкому соціальному розвитку установи; виявлення недоліків у діяльності служби управління персоналом; виявлення та визначення величини внутрішніх резервів з підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

ТЕМИ КУРСУ

1. Персонал підприємства як об'єкт управління

Історичний розвиток праці.
Роль людини в організації.

2. Методологія управління персоналом.

Зміст управління персоналом. Закономірності та принципи управління персоналом. Методи управління персоналом. Забезпечення управління персоналом

3. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом.

Теорія поведінки особистості в організації. Етика ділових відносин. Організаційна культура. Управління конфліктами і стресами.

4. Планування і формування персоналу.

Кадрова служба: завдання, принципи побудови, функції. Основи кадрового планування в організації. Планування і прогнозування потреби в персоналі. Планування і аналіз показників з праці.

5. Рух персоналу. Регулювання трудової діяльності

Наймання, відбір і прийом персоналу. Вивільнення персоналу. Основи організації праці персоналу. Оплата праці персоналу. Робочий день і робочий тиждень. Управління місячним фондом робочого часу. Річний фонд робочого часу і його регулювання.

6. Умови праці та їх вдосконалення

Безпека організації. Умови праці та його безпеку. Здоров'я персоналу.

7. Оцінка персоналу

Ділова оцінка персоналу. Організація проведення атестації персоналу. Оцінка результатів праці персоналу організації. Аудит персоналу.

8. Мотивація і стимулювання персоналу

Сутність мотивації та стимулювання персоналу. Моральна мотивація персоналу. Матеріальна мотивація персоналу.

ЛЕКЦІЇ І ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ

Номер	Кількість годин	Тема лекції	Кількість годин	Назва теми практичних занять
1	2	Персонал підприємства як об'єкт управління	2	Управління трудовими ресурсами
2	2	Методологія управління персоналом	2	Забезпечення менеджменту персоналу
3	2	Соціально-психологічні аспекти управління персоналом	2	Типи методів управління.
4	2	Планування та формування персоналу	2	Організація роботи кадрової служби
Модульний контроль 1				
5	2	Рух персоналу.	2	Регулювання трудової діяльності
6	2	Умови праці та їх удосконалення	2	Безпека праці та охорона трудової діяльності
7	2	Оцінка персоналу.	2	Оплата праці: сутність та нововведення
8	2	Мотивація та стимулювання персоналу	2	Ефективність управління персоналом
Модульний контроль 2				

ПРАВИЛА ОЦІНЮВАННЯ

При заповненні заліково-екзаменаційної відомості та залікової книжки (індивідуального навчального плану) студента, оцінка, виставлена за 100-бальною шкалою, повинна бути переведена до національної шкали (5, 4, 3,) та шкали ECTS (A, B, C, D, E)

Визначення назви за державною шкалою(оцінка)	Визначення назви за шкалою ECTS	За 100 бальною шкалою	ECTS оцінка
ВІДМІННО – 5	Відмінно – відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок	90-100	A
ДОБРЕ – 4	Дуже добре – вище середнього рівня з кількома помилками	82-89	B
	Добре – в загальному правильна робота з певною кількістю грубих помилок	75-81	C
ЗАДОВІЛЬНО - 3	Задовільно - непогано, але зі значною кількістю недоліків	69-74	D
	Достатньо – виконання задовольняє мінімальні критерії	60-68	E
НЕЗАДОВІЛЬНО - 2	Незадовільно – потрібно попрацювати перед тим як отримати залік (без повторного вивчення модуля)	35-59	FX
	Незадовільно - необхідна серйозна подальша робота (повторне вивчення модуля)	<35	F

Завдання на самостійну роботу:

- Студентам пропонується вирішити протягом семестру завдання за обраним варіантом за допомогою методичних вказівок до практичних занять. За вчасне та вірне виконання завдання нараховується **40 балів до поточного модульного контролю**. За вчасне та частково вірне виконання – від 15 до 40 балів. За невиконане завдання бали не

нараховуються. Необхідний обсяг виконання завдання складає 50% на перший модульний контроль і 100% на другий модульний контроль. Перебіг поточного виконання завдання та питання для обговорення надсилаються на e-mail викладача або перевіряються ним особисто.

- Студенти мають підготувати тези до наукової роботи та надіслати їх на e-mail викладача або підготувати наукову статтю

Відвідування лекцій:

Бали за цю складову нараховуються взагалі, якщо студент не відвідував більш 50% лекційних занять у модулі без поважних причин. За відвідування кожної лекції нараховується 1 бал. **Максимальна сума становить 15 балів.**

Індивідуальна робота:

Оцінюються за підготовку доповіді або контрольних питань до групи, на які студенти групи повинні відповісти (до 3 балів за одну доповідь). **Максимальна сума становить 15 балів.**

Модульне тестування:

Оцінюються за вірними відповідями на тестові модульні питання (20 питань в тесті, кожна вірна відповідь оцінюється в 2 бали). **Максимальна кількість становить 40 балів за модуль.**

Залік:

- Студент отримує залік за результатами модульного 1-го та 2-го контролю шляхом накопичення балів. Максимальна кількість балів, яку може отримати студент становить 100 (до 60 балів поточного контролю та до 40 балів тестування). Середнє арифметичне суми модульних оцінок складає заліковий бал. Якщо студент не погоджується із запропонованими балами він може підвищити їх на заліку, відповівши на питання викладача (*перелік залікових питань видається викладачем або отримується студентом через e-mail викладача*)

Команда викладачів:

Сухорукова Тетяна Геннадіївна (<http://kart.edu.ua/kafeuvkb-ua>) – лектор з менеджменту персоналу в УкрДУЗТ. Отримала ступінь к.ек.н. за спеціальністю 08.00.03 економіка промисловості у НТУ «ХПІ» у 2000 році. Напрямки наукової діяльності: економіка та організація праці, економічна безпека підприємства, менеджмент персоналу, економіка підприємства.

Островерх Ганна Євгенівна (<http://kart.edu.ua/kafeuvkb-ua>) – викладач практичних занять з менеджменту персоналу в УкрДУЗТ.

Кодекс академічної доброчесності

Порушення Кодексу академічної доброчесності Українського державного університету залізничного транспорту є серйозним порушенням, навіть якщо воно є ненавмисним. Кодекс доступний за посиланням:

<http://kart.edu.ua/documentu-zvo-ua>

Зокрема, дотримання Кодексу академічної доброчесності УкрДУЗТ означає, що вся робота на іспитах та заліках має виконуватися індивідуально. Під час виконання самостійної роботи студенти можуть консультиватися з викладачами та з іншими студентами, але повинні самостійно розв'язувати завдання, керуючись власними знаннями, уміннями та навичками. Посилання на всі ресурси та джерела (наприклад, у звітах, самостійних роботах чи презентаціях) повинні бути чітко визначені та оформлені належним чином. У разі спільної роботи з іншими студентами над виконанням індивідуальних завдань, ви повинні зазначити ступінь їх залученості до роботи.

Інтеграція студентів із обмеженими можливостями

Вища освіта є провідним чинником підвищення соціального статусу, досягнення духовної, матеріальної незалежності і соціалізації молоді з обмеженими функціональними можливостями й відображає стан розвитку демократичних процесів і гуманізації суспільства.

Для інтеграції студентів із обмеженими можливостями в освітній процес Українського державного університету залізничного транспорту створена система дистанційного навчання на основі сучасних педагогічних, інформаційних, телекомунікаційних технологій.

Доступ до матеріалів дистанційного навчання з цього курсу можна знайти за посиланням: <http://do.kart.edu.ua/>