

СИЛАБУС
з навчальної дисципліни
«Кадровий менеджмент»

№	Назва поля	Детальний контент, коментарі
1	Назва факультету	Інформаційно-аналітичних технологій та менеджменту
2	Рівень вищої освіти	Другий (магістерський)
3	Код і назва спеціальності	D3 Менеджмент
4	Тип і назва освітньої програми	Освітньо-професійна програма «Менеджмент»
5	Назва дисципліни	Кадровий менеджмент
6	Кількість ЄКТС кредитів	4
7	Структура дисципліни (розподіл за видами та годинами навчання)	Лекцій – 22 години, практичні заняття – 18 годин, самостійна робота – 72 години, консультації – 8 годин. Семестровий контроль – залік
8	Графік вивчення дисципліни	Курс – 1, семестр – 2
9	Передумови для вивчення дисципліни	Передумовою вивчення дисципліни є раніше здобуті компетентності та результати навчання, що перевіряються під час єдиного фахового вступного випробування зі спеціальності на основі Програми предметного тесту з управління та адміністрування єдиного фахового вступного випробування для вступу на навчання для здобуття ступеня магістра, затвердженого Наказом Міністерства освіти і науки України від 11.02.2022 № 157 «Про затвердження Програми предметного тесту з управління та адміністрування єдиного фахового вступного випробування». Загальна структура предметного тесту передбачає три основних розділи: Менеджмент, Маркетинг, Підприємництво.
10	Анотація дисципліни	Лекції Змістовий модуль І. Теоретичні основи кадрового менеджменту Тема 1. Кадровий менеджмент як складова системи управління організацією Тема 2. Кадрова політика організації Тема 3. Планування та прогнозування потреби в персоналі Тема 4. Технології та методи добору персоналу в системі кадрового менеджменту Тема 5. Технології адаптації та інтеграції персоналу в організації Тема 6. Управління мотивацією та стимулювання праці персоналу Змістовий модуль ІІ. Практичні аспекти та сучасні технології кадрового менеджменту Тема 7. Оцінювання результативності праці персоналу Тема 8. Розвиток та професійне зростання персоналу Тема 9. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом Тема 10. Управління кадровим потенціалом

		Тема 11. Ефективність системи кадрового менеджменту та напрями її вдосконалення Практичні (семінарські) заняття Тема 1. Кадрова політика організації Тема 2. Планування та прогнозування потреби в персоналі Тема 3. Технології та методи добору персоналу в системі кадрового менеджменту Тема 4. Технології адаптації та інтеграції персоналу в організації Тема 5. Управління мотивацією та стимулювання праці персоналу Тема 6. Оцінювання результативності праці персоналу Тема 7. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом Тема 8. Управління кадровим потенціалом Тема 9. Ефективність системи кадрового менеджменту та напрями її вдосконалення Самостійна робота 1. Вивчення теоретичного матеріалу з використанням методичних матеріалів, наукових та інформаційних джерел. 2. Підготовка до практичних (семінарських) занять. 3. Виконання індивідуального завдання: «Розробка програми розвитку персоналу організації»
11	Компетентності, знання, вміння, розуміння, якими оволодіє здобувач вищої освіти в процесі навчання	Загальні компетентності (ЗК): ЗК4. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети Спеціальні (фахові, предметні) компетентності (СК): СК3. Здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту. СК5. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління. СК6. Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми. СК8. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом
12	Результати навчання здобувача вищої освіти	Програмні результати навчання (РН): РН7. Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті. РН10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач. РН11. Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу. РН13. Вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу)
13	Система оцінювання відповідно до кожного завдання для складання заліку	Система оцінювання успішності здобувачів вищої освіти з дисципліни передбачає поточний та семестровий контроль. Поточний контроль здійснюється під час проведення різних видів навчальних занять і має на меті перевірку рівня знань здобувачів вищої освіти з відповідної дисципліни. Проведення поточного контролю здійснюється під час навчальних занять, а

		оцінювання успішності здобувачів вищої освіти визначається робочою програмою навчальної дисципліни (РПНД). Види поточного контролю визначаються даною РПНД. Підсумковий контроль – контрольні заходи, що передбачають встановлення відповідності (вимірювання, оцінювання) здобутих особою результатів навчання вимогам освітньої програми у частині відповідного освітнього компонента. Підсумковий контроль з даної дисципліни проводиться у формі заліку. Контрольний захід у формі заліку полягає в оцінюванні засвоєння здобувачем вищої освіти навчального матеріалу на підставі результатів поточного контролю та передбачає підведення підсумків протягом першого тижня екзаменаційної сесії за розкладом. Присутність здобувача вищої освіти на контрольному заході у формі заліку не є обов'язковою. Здобувач вищої освіти отримує позитивну оцінку на заліку за умови виконання всіх видів робіт, передбачених РПНД, та за наявності оцінок за кожен вид робіт, що не менше відповідного встановленого мінімального бала. Підсумковий контроль з дисципліни у формі заліку оцінюється кількістю балів, отриманих здобувачем вищої освіти за виконання всіх видів поточного контролю протягом семестру за 100-бальною шкалою: $O_d = 0,6 \cdot O_{\text{сем}} + P \cdot O_{\text{сем}}$ де O_d – підсумкова оцінка з дисципліни в семестрі; $O_{\text{сем}}$ – сумарна кількість балів, отриманих здобувачем вищої освіти протягом семестру (від 1 до 100 балів), що визначається за формулою: $O_{\text{сем}} = \sum O_i$; O_i – кількість балів з i-го контрольного заходу поточного контролю дисципліни. P – ознака виконання всіх видів робіт: $P=0,4$, якщо виконані всі види робіт з позитивною оцінкою, $P=0$ – в іншому випадку (за відсутності позитивної оцінки хоча б з одного поточного контрольного заходу з дисципліни, передбаченого РПНД). Якщо здобувач вищої освіти не виконав усі види робіт, які передбачені РПНД в даному семестрі, або отримав кількість балів з будь-якого виду робіт менше ніж встановлений мінімум, то він вважається таким, що має академічну заборгованість. У відомість обліку успішності викладач виставляє оцінку «незараховано», бали від 1 до 59, ЄКТС – F/FX. Оцінювання навчальних досягнень здобувачів з дисципліни здійснюється за національною шкалою (відмінно, добре, задовільно, незадовільно), 100-бальною шкалою та шкалою ЄКТС (A, B, C, D, E, FX, F)
14	Якість освітнього	Політика академічної доброчесності серед здобувачів вищої

	процесу	освіти у ХНУРЕ передбачає систему заходів щодо дотримання вимог до виконання письмових робіт із наголошенням на принципах самостійності, коректного використання інформації з інших джерел та уникання плагіату, а також правил опису джерел та оформлення цитувань. Під час викладання дисципліни використовуються кращі практики на основі інтеграції сучасних наукових досягнень і знань. Перегляд та оновлення змістовного контенту навчальної дисципліни відбувається за ініціативою лектора з урахуванням наукових інтересів здобувачів вищої освіти, результатів опитування всіх учасників освітнього процесу; обговорюється на засіданнях кафедри та схвалюється гарантом освітньо-професійної програми
15	Методичне забезпечення	1. Кадровий менеджмент: [навч. посіб.] / Іващенко В. П., Фріман І. М., Фріман Є. М.; Укр. держ. ун-т науки і технологій. Дніпро: Акцент ПП, 2022. 259 с. 2. Корпоративна етика та психологія: навч. посіб. / В. Г. Стовпець, О. В. Стовпець, С. М. Гловацька; [за заг. ред. проф. В. Г. Стовпця]; Одес. нац. мор. ун-т. - Одеса: Олді плюс, 2021. 3. Менеджмент персоналу: навчальний посібник / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянко, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зєніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринець [За. заг. ред. О.І. Драган]. Київ: МПП «ЛИНО», 2022. 612 с. 4. Білецький О. В., Дороніна О. А. Трансформація підходів до формування кадрової політики як складової ефективного оборонного менеджменту. <i>Економічний вісник Донбасу</i>. 2020. № 2. С. 209-215. 5. Менеджмент персоналу: підручник / [Л. Алексеєнко та ін.]; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. В. Я. Брича ; Західноукр. нац. ун-т. Тернопіль: ЗУНУ, 2023. 639 с 6. Палига І. Є., Палига Є. М. Менеджмент персоналу: підручник. Укр. акад. друкарства. Львів: Укр. акад. друкарства, 2024. 479 с. 7. Фроленкова Н. А. Комунікативна компетентність лідера в управлінні командою та кадровому менеджменті. <i>Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки</i>. 2023. Вип. 2. С. 349-358. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnuvgrp_ekon_2023_2_32. 8. Криворучко О. М., Ковальова О. П. Теоретичні положення кадрового забезпечення корпоративного менеджменту. <i>Вісник економіки транспорту і промисловості</i>. 2023. № 81-82. С. 281-289. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2023_81-82_34.
16	Розробник силабусу	Доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри ЕК Мурзабулатова Олена Вячеславівна e-mail: olena.murzabulatova@nure.ua

