

Силабус навчальної дисципліни

Управління трудовим потенціалом фармацевтичних підприємств в умовах менеджменту якості
 Галузь знань: 07 Управління та адміністрування
 Спеціальність: 073 Менеджмент
 Освітня програма: Менеджмент
 Рівень вищої освіти: перший (бакалаврський)
 Курс: 4
 Семестр: 8

Факультет	Навчально-науковий інститут економіки та бізнес-освіти
Кафедра	Маркетингу, менеджменту та управління бізнесом
Викладач	ПІБ: Світовий Олександр Михайлович Посада: професор кафедри маркетингу, менеджменту та управління бізнесом E-mail: o.m.svitovyy@udpu.edu.ua
Лінк на освітній контент дисципліни	https://udpu.edu.ua/navchannia/osvitni-prohramy/849
Статус дисципліни	Навчальна дисципліна вибіркового компонента
Загальний обсяг дисципліни, кредити ЄКТС / години	3/90
Обсяг дисципліни (години) та види занять	Денна форма: лекції (20 год.), семінарські (22 год.), самостійна робота (48 год.)
	Заочна форма: лекції (6 год.), семінарські (6 год.), самостійна робота (78 год.)
Політика дисципліни	Академічна доброчесність. Здобувачі вищої освіти повинні дотримуватись принципів академічної доброчесності, визначених Кодексом академічної доброчесності Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Відвідування занять. Здобувачі вищої освіти повинні відвідати всі лекції і семінарські заняття курсу. Пропуски семінарських занять відпрацьовуються в обов'язковому порядку. Креативна ініціатива здобувача вищої освіти. Здобувачі вищої освіти мають можливість за власною ініціативою підготувати доповіді до тем семінарських занять, визначених робочою програмою, опрацювати поглиблено окремі теми або питання.
Що будемо вивчати?	Курс має на меті сформувати та розвинути володіння ефективними способами знаходити організаційно-управлінські рішення в нестандартних ситуаціях, вміння моделювати й прогнозувати ситуація в соціально-трудовій сфері, здатність розроблення та введення в дію різних варіантів моделей управлінських технологій і нових технологічних рішень для управління персоналом; здатності формувати цілі та здійснювати контроль за їх виконанням, знання психології і вміння вирішувати конфлікти
Чому це треба вивчати?	Формування системи знань і навичок з теорії та практики регулювання процесів формування, відтворення, використання та розвитку трудового потенціалу
Яких результатів можна досягнути?	Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації.
Як можна використати набуті знання та уміння?	Здатність управляти організацією та її підрозділами через реалізацію функцій менеджменту. Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління. Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності.

Зміст дисципліни	Предмет, метод і завдання дисципліни. Населення як природна основа формування трудового потенціалу. Регулювання демографічних і міграційних процесів. Трудовий потенціал суспільства. Система управління трудовим потенціалом. Забезпечення системи управління трудовим потенціалом. Ринок праці в системі управління трудовим потенціалом. Планування і прогнозування трудових ресурсів. Макроекономічні аспекти регулювання зайнятості трудових ресурсів. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу. Людський капітал – домінуючий чинник соціально-економічного розвитку суспільства. Мотивація економічної активності населення. Доходи населення і рівень життя. Суспільна організація праці в системі управління трудовим потенціалом. Соціальна політика в системі управління трудовим потенціалом. Трудові конфлікти та методи їх розв'язання. Міжнародне співробітництво в управлінні трудовим потенціалом. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом. Ефективність використання трудового потенціалу.
Обов'язкові завдання	Підготовка доповідей за заданою темою; поглиблене опрацювання окремих лекційних тем або питань; вирішення ситуаційних завдань; розв'язання виробничих ситуацій; обов'язкове виконання індивідуальних навчально-дослідних завдань; підготовка до поточного контролю знань; систематизація вивченого матеріалу.
Міждисциплінарні зв'язки	Управління персоналом, Кадровий менеджмент, Психологія управлінської взаємодії.
Інформаційне забезпечення з репозитарію та фонду НБ УДПУ	1. Лук'янихін В.О. Менеджмент персоналу. Суми: Університетська книга, 2017. 590 с. 2. Балабанова Л.В. Управління персоналом. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 467 с. 3. Михайлова Л.І. Управління персоналом. Київ: Центр учбової літератури, 2007. 4. 346 с. 5. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу. Київ: Знання, 2006. 311 с. 5. Кол. авт.: М.Д. Виноградський, С.В. Беляєва, А.М. Виноградська Управління персоналом. Київ.: Центр навчальної літератури, 2006. 504 с.
Поточний контроль	Виконання завдань семінарських (практичних) занять, тестування, ІНДЗ. Загальна система оцінювання за навчальною дисципліною визначається розділом 7 Положення про порядок організації освітнього процесу в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини – види та критерії оцінювання відображені в робочій програмі з дисципліни
Підсумковий контроль	Залік Порядок та організація контроль знань здобувачів вищої освіти, зокрема умови допуску до підсумкового контролю визначаються розділом 7 Положення про порядок організації освітнього процесу Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Розробник



Світовий О.М.)