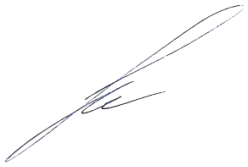
Силабус навчальної дисципліни
«Когнітивні інструменти управління персоналом»

Галузь знань: 07 Управління та адміністрування
Спеціальність: 073 Менеджмент
Освітня програма: Менеджмент
Рівень вищої освіти: перший (бакалаврський)
Курс: 3
Семестр: 5

Факультет	Навчально-науковий інститут економіки та бізнес-освіти
Кафедра	Кафедра маркетингу, менеджменту та управління бізнесом
Викладач(-і)	**ПІБ:** Пачева Наталія Олександрівна **Посада:** доцент кафедри маркетингу, менеджменту та управління бізнесом **E-mail:** nataliapacheva@udpu.edu.ua
Лінк на освітній контент дисципліни	https://moodle.dls.udpu.edu.ua/course/index.php?categoryid=
Статус дисципліни	Навчальна дисципліна вибіркового компонента
Загальний обсяг дисципліни: кредити ЄКТС / години	4/120
Обсяг дисципліни (години) та види занять	**Денна форма:** лекції (30 год.), семінарські (30 год.), самостійна робота (60 год.) **Заочна форма:** лекції (8 год.), семінарські (8 год.), самостійна робота (104 год.)
Політика дисципліни	**Академічна доброчесність.** Очікується, що здобувачі вищої освіти будуть дотримуватися принципів академічної доброчесності, усвідомлюючи наслідки її порушення, що визначається Кодексом академічної доброчесності Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. **Відвідування занять.** Відвідування занять є важливою складовою освітнього процесу. Очікується, що здобувачі освіти відвідають всі лекції і семінарські (практичні) заняття курсу. Пропуски семінарських (практичних) занять відпрацьовуються в обов'язковому порядку. Здобувач освіти зобов'язаний відпрацювати пропущене заняття упродовж двох тижнів з дня пропуску його. **Креативна ініціатива здобувача вищої освіти.** Здобувачі освіти мають можливість за власною ініціативою підготувати доповіді до визначених робочою програмою тем семінарських (практичних) занять на основі пошуку та огляду наукових публікацій за заданою проблематикою дисципліни, поглибленому опрацюванні окремих лекційних тем або питань; при виконанні ІНДЗ самостійно вибирають його тему та творчо підходять до його вирішення.
Що будемо вивчати?	Навчальна дисципліна буде корисна майбутнім висококваліфікованим фахівцям для набуття знань, що дозволять їм: ефективно, з урахуванням специфічних особливостей організації, здійснювати управління кадрами, базуючись на взаємозв'язку економічних явищ і процесів; планувати потребу в персоналі, проводити рекрутинг, адаптацію, професійне навчання, оцінювання, мотивацію та вивільнення персоналу; використовувати різноманітні методи управління економічного, адміністративного та соціально-психологічного характеру; отримати навички визначення кількісного та якісного складу персоналу, складання резюме та проведення / проходження ефективної співбесіди, створення адаптивних методик поточного та результуючого оцінювання персоналу, формування високоефективної команди, прийому ефективних рішень в різноманітних ситуаціях.
Чому це треба вивчати?	Метою дисципліни є формування комплексу теоретичних знань і практичних навичок щодо розробки та здійснення кадрової політики в сучасних організаціях, добору та розміщення персоналу, оцінювання та розвитку працівників, а також забезпечення цілеспрямованого використання персоналу організацій.

Яких результатів можна досягнути?	Визначати пріоритети стратегії та політики управління персоналом в організації залежно від конкретної ситуації. Оцінювати соціально-психологічний клімат, який панує у колективі, розробляти пропозиції щодо його поліпшення. Аналізувати чисельність, структуру та показники руху персоналу організації. Визначати потребу у персоналі різних функціональних категорій. Розробляти вимоги до претендентів на вакантні робочі місця та посади, використовувати різні методи професійного підбору кандидатів, оцінювати їхню ефективність. Визначати доцільність та ефективність тих чи інших форм і методів професійного навчання та підвищення кваліфікації кадрів. Формувати резерв на заміщення вакантних посад керівників. Розраховувати та аналізувати показники обороту, плинності та стабільності персоналу. Використовувати різні методи оцінювання персоналу. Застосовувати теорії мотивації трудової діяльності. Аналізувати та оцінювати ефективність управління персоналом в організації.
Як можна використати набуті знання та уміння?	Сутність, значення та зміст управління персоналом, методологічні аспекти й завдання дисципліни. Зміст, завдання, принципи та напрямки реалізації стратегії і політики управління персоналом. Методи та пріоритетні напрямки організації роботи служби управління персоналом, вимоги до ведення кадрового діловодства. Методи визначення потреб організації у персоналі, джерела поповнення та оновлення персоналу, методи професійного добору кадрів. Методологію планування та організації розвитку персоналу. Види, фактори, показники руху персоналу та способи пристосування персоналу до економічних та організаційних змін. Механізми забезпечення ефективної роботи працівників, контролю й обліку результатів трудової діяльності. Питання, пов'язані з регламентацією робочого часу працівників за різноманітних умов його використання. Поняття, фактори та елементи управління умовами праці; – принципи та методи оцінювання персоналу. Теоретичні засади мотивації трудової діяльності. Сутність та форми соціального партнерства, його роль у формуванні досконалих соціальнотрудових відносин в організації. Підходи до визначення ефективності менеджменту персоналу та структури витрат на персонал.
Зміст дисципліни	Управління персоналом у системі менеджменту організацій. Управління персоналом як соціальна система. Кадрова політика і стратегія управління персоналом організації Кадрове планування в організаціях. Організація набору та відбору персоналу. Організування діяльності та функції служб персоналу. Формування колективу організації. Згуртованість та соціальний розвиток колективу. Конфлікти в системі управління персоналом. Оцінювання та атестація персоналу в організації.
Обов'язкові завдання	Основними завданнями вивчення дисципліни «Когнітивні інструменти управління персоналом» є: – висвітлення теоретико-методологічних та соціально-психологічних аспектів управління персоналом; – формування у студентів практичних навичок і вмінь щодо впливу на поведінку як колективів, так і окремих працівників, з метою забезпечення ефективної діяльності організації; – розвиток здібностей до науково-дослідної роботи, самостійності і відповідальності у роботі; – формування професійних здібностей у майбутніх фахівців щодо вирішення проблем управління персоналом в організації.
Міждисциплінарні зв'язки	Економічна теорія, Менеджмент, Управління персоналом, Операційний менеджмент.

Інформаційне забезпечення (з репозитарію, фонду бібліотеки УДПУ та ін.)	1. Білоконенко В. І. Нормування праці : конспект лекцій для студентів усіх форм навчання. – Х. : ХДЕУ, 2004. 139 с. 2. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посібн. для студентів вищ. навч. закладів. – К. : ЦУЛ, 2009. 500 с. 3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2006. 559 с. 4. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник. – К. : Академвидав, 2006. 487 с. 5. Щербак В. І. Управління персоналом підприємства : наукове видання. – Х. : ХНЕУ, 2005. 218 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.
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  Пачева Наталія Олександрівна