

Базова інформація про дисципліну	
Шифр, назва дисципліни	DP097 Управління кадровим потенціалом Management of Human Resources
Рівень вищої освіти	Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
Семестр	1 семестр
Кафедра/Циклова комісія	Кафедра економіки, управління та адміністрування
Анотація курсу	Предметом вивчення навчальної дисципліни є система знань, пов'язаних з цілеспрямованим організованим впливом на людей, зайнятих працею, з метою забезпечення ефективного функціонування організації та задоволення потреби працівника та інтересів трудового колективу. Метою викладання навчальної дисципліни є формування у студентів управлінського мислення, комплексу теоретичних знань і практичних навичок щодо формування та реалізації кадрової політики в сучасних організаціях, раціонального відбору працівників на посади та формування дієвого трудового колективу, оцінювання та розвитку працівників, а також цілеспрямованого використання їх потенціалу Основними завданнями вивчення дисципліни є теоретична та практична підготовка студентів з питань: формування ефективної системи управління персоналом в організації; обґрунтування концептуальних засад та методологічних принципів управління персоналом; формування та аналіз стану кадрової політики організації; проектування системи управління персоналом та нормативної чисельності працівників кадрової служби підприємства; управління соціальним розвитком трудового колективу.
Сторінка курсу в MOODLE	http://78.137.2.119:2929/course/view.php?id=607
Мова викладання	українська
Лектор курсу	канд. техн. наук: Хлебнікова Наталія Борисівна канали комунікації: СДН «Moodle»: повідомлення в чаті E-mail: khliebnikovanb@gmail.com Messenger: https://www.facebook.com/nataliia.khliebnikova/
Місце дисципліни в освітній програмі	
Перелік загальних компетентностей (ЗК)	Здатність застосовувати отримані знання в практичних ситуаціях. Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово. Здатність спілкуватися іноземною мовою. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій. Здатність працювати в команді. Здатність діяти відповідально та свідомо.
Перелік спеціальних компетентностей (СК)	Здатність здійснювати діяльність з дотриманням вимог нормативно-правових документів у сфері підприємницької, торговельної та біржової діяльності. Здатність визначати і виконувати професійні завдання з організації діяльності підприємницьких, торговельних та біржових структур. Здатність застосовувати інформаційно-комунікаційні технології, які дозволяють на високому професійному рівні здійснювати

	підприємницьку діяльність у сучасному динамічному глобальному середовищі.
Перелік програмних результатів навчання	<p>Застосовувати набуті знання для виявлення, постановки та вирішення завдань за різних практичних ситуацій в підприємницькій, торговельній і біржовій діяльності.</p> <p>Мати навички письмової та усної професійної комунікації державною й іноземною мовами.</p> <p>Вміти працювати в команді, мати навички міжособистісної взаємодії, які дозволяють досягати професійних цілей.</p> <p>Демонструвати здатність діяти соціально відповідально на основі етичних, культурних, наукових цінностей і досягнень суспільства.</p> <p>Володіти методами та інструментарієм для обґрунтування управлінських рішень щодо створення й функціонування підприємницьких і торговельних структур.</p> <p>Знати нормативно-правове забезпечення діяльності підприємницьких та торговельних структур і застосовувати його на практиці.</p> <p>Вміти вирішувати професійні завдання з організації діяльності підприємницьких, торговельних і біржових структур і розв'язувати проблеми у кризових ситуаціях з урахуванням зовнішніх та внутрішніх впливів.</p>
Опис дисципліни	
Структура навантаження на студента	<p>Загальна кількість годин – 180</p> <p>Кількість кредитів – 6</p> <p>Кількість лекційних годин – 30</p> <p>Кількість практичних занять – 30</p> <p>Кількість годин для самостійної роботи студентів – 120</p> <p>Форма підсумкового контролю – залік</p>
Методи навчання	<p>вербальний метод (лекція, бесіда, дискусія, пояснення);</p> <p>практичний метод (практичні, семінарські заняття);</p> <p>метод візуалізації (презентація, метод ілюстрації, метод демонстрацій);</p> <p>робота з навчально-методичною літературою (конспектування, тезування, анотування, підготовка есе, доповіді тощо);</p> <p>метод проблемного викладання (монологічного викладу, міркування, діалогічний метод викладу);</p> <p>інтерактивні методи кооперованого та колективно-групового навчання (робота в групах, робота в парах, мозковий штурм);</p> <p>кейс-метод (вирішення ситуацій, проблемних завдань);</p> <p>інші методи у сполученні з новітніми інформаційними технологіями та комп'ютерними засобами навчання (дистанційні, мультимедійні, веб-орієнтовані).</p>
Зміст дисципліни	
Тема 1. Основи управління і формуванням потенціалу підприємства	Історія виникнення, етимологія поняття “потенціал” 2. Поняття “економічний потенціал підприємства”, його актуальність 3. Поняття “виробничий потенціал підприємства” 4. Ознаки потенціалу підприємства.
Тема 2. Оптимізація структури потенціалу підприємства	1. Структура економічного потенціалу підприємства 2. Взаємозамінність елементів як властивість потенціалу підприємства 3. Шляхи оптимізації структури потенціалу підприємства
Тема 3. Інформаційне забезпечення і сучасні технології управління складними виробничими системами	1. Поняття системи, властивості систем 2. Класифікація систем 3. Підприємство як складна велика система 4. Схема управління системою, особливості управління складними системами 5. Сучасні технології управління складними виробничими системами 6. Інформаційне забезпечення управління виробничими системами

Тема 4. Кількісна оцінка потенціалу підприємства	1. Методика кількісної оцінки виробничого потенціалу підприємства через величини його елементів 2. Методика бальної оцінки потенціалу підприємства 3. Управління потенціалом за вартісними критеріями
Тема 5. Оцінка ефективності використання потенціалу підприємства	Цикл управління потенціалом підприємства. Оцінка ефективності використання виробничого потенціалу підприємства. Фактори і шляхи підвищення ефективності використання виробничого потенціалу підприємства
Тема 6. Персонал організації як об'єкт управління та методологія управління персоналом	– сутність, значення та зміст управління персоналом; – зміст, завдання, принципи та напрямки реалізації стратегії управління персоналом; функції, принципи та методи управління персоналом
Тема 7. Ресурсне забезпечення управління персоналом	– зміст та процедуру ресурсного забезпечення управління персоналом; науково-методичне, інформаційне забезпечення, кадрове та матеріально-технічне забезпечення управління персоналом
Тема 8. Соціально-психологічні особливості управління персоналом	– соціально-психологічні механізми, які зумовлюють трудову поведінку персоналу; психологічні аспекти стилів керівництва, мотиваційна сфера особистості керівника; управлінські ролі. Типи і причина конфліктів, Управління конфліктами.
Тема 9. Кадрова служба та кадрове діловодство	– суть та елементи кадрової політики, основні типи кадрової політики; методи організації роботи служби управління персоналом, вимоги до ведення кадрового діловодства;
Тема 10. Планування, формування, розвиток та рух персоналу підприємства	– методи визначення потреб організації у персоналі, джерела поповнення та оновлення персоналу, методи професійного добору кадрів. Роль ринку праці у формуванні персоналу
Тема 11. Регулювання трудової діяльності та створення сприятливих умов праці	Необхідність та роль регулювання трудової діяльності. Штатний розпис. Створення умов для трудової діяльності. Колективний договір. Посадові інструкції. Інші розпорядчі документи.
Тема 12. Оцінка, мотивація та стимулювання персоналу	Сутність, види систем оцінки персоналу. Методичні підходи до оцінювання персоналу. Основні етапи оцінювання. Види стимулювання і мотивації праці. Методи оцінювання результативності мотиваційних заходів.
Тема 13. Соціальне партнерство в організації	Сутність соціального партнерства. Сторони соціального партнерства. Принципи і зарубіжний досвід соціального партнерства.
Тема 14. Ефективність управління персоналом	Сутність, чинники та моделі ефективного використання персоналу. Методичні підходи до аналізу і оцінки ефективності використання персоналу підприємства.

Політика дисципліни

Політика відвідування	Регулярне відвідування всіх видів занять, своєчасність виконання самостійної роботи. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування) навчання зорганізується в он-лайн формі за погодженням із керівником курсу.
Політика щодо дедлайнів та перескладання	Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку.
Академічна доброчесність	У випадку недотримання політики академічної доброчесності (плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація, списування, обман, хабарництво) передбачено повторне проходження оцінювання.

Система оцінювання

Поточний контроль здійснюється протягом семестру під час проведення практичних, семінарських та інших видів занять і оцінюється сумою набраних балів (максимальна сума – 100 балів; мінімальна сума, що дозволяє студенту отримати атестацію з предмету – 60 балів); підсумковий/ семестровий контроль, проводиться у формі заліку відповідно до графіку навчального процесу. Підсумкова оцінка в умовах заліку виставляється як загальна сума балів, набраних за результатами поточного контролю.
--

Накопичування рейтингових балів з навчальної дисципліни

Види навчальної роботи	Мах кількість балів
Виконання завдань на семінарських заняттях (4 б*8)	32 (сумарно)
Експрес-контрольні (4 б*2)	8 (сумарно)
Модульні контрольні роботи (15 б*2)	30 (сумарно)
Презентація	10
Індивідуально-дослідна робота	10
Тестування	10
Разом	100

Шкала оцінювання

ECTS	Бали	Зміст
A	90-100	Бездоганна підготовка в широкому контексті
B	80-89	Повні знання, міцні вміння
C	70-79	Хороші знання та вміння
D	65-69	Задовільні знання, стереотипні вміння
E	60-64	Виконання мінімальних вимог діяльності в стандартних умовах
FX	35-59	Слабкі знання, відсутність умінь
F	1-34	Необхідний повторний курс

Список рекомендованих джерел

1. Вовк О.М., Ковальчук Т.А. Теоретичні основи управління кадровим потенціалом підприємства. URL: <http://piei.iem.nau.edu.ua/numbers/37/Koval.pdf>
2. Гармідер Л. Д. Процес розвитку кадрового потенціалу підприємства. Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. 2012. № 1 (5). Том 2. С. 53-60.
3. Гебер Н.А. До питання сутності концепту «кадровий потенціал підприємства». *Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова*. 2013. Т. 18. Вип. 4/1. С. 102–105.
4. Герасимчук В. І. Проблеми вдосконалення структури якості робочої сили та шляхи її розв'язання. Київ : У.І.С.Д, 2012. 38 с.
5. Гриньова В. М., Писаревська Г. І. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія. Харків : Вид. ХНЕУ, 2012. 228 с.
6. Дашко І. М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку. *Економіка та держава*. 2017. № 1. С. 65-68.
7. Дискіна А.А. Кадровий потенціал – важливий чинник економічного розвитку підприємства. *Інтелект XXI*. 2018. № 2. С. 67–71.
8. Довгаль О. В. Антикризове управління персоналом. *Ефективна економіка*. №4, 2015. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?Op=1&z=4226>
9. Ільїна О.А. Системно-компетентнісний підхід до управління розвитком кадрового потенціалу. *Економіка і суспільство*. 2016. № 7. С. 72–77.
10. Карюк В.І. Компетентнісний підхід до управління розвитком кадрового потенціалу підприємства. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2018. № 3 (51). С. 112–118.
11. Курепін В.М. Механізм управління безпекою вітчизняних підприємств на засадах маркетингу. *Сучасний маркетинг: стратегічне управління та інноваційний розвиток*: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої до 90-ча заснування Харківського національного технічного університету сільського господарства ім. П. Василенка, 17-18 жовтня 2020 року, м. Харків : Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка, 2020. С. 154-158.
12. Курепін В.М. Управління розвитком кадрового потенціалу підприємств аграрного профілю. *Миколаївський національний аграрний університет*. 2021. С. 730-732. URL:

<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/8907/1/730-732.pdf>

13. Леськова С.В. Компетентнісний підхід в управлінні кадровим потенціалом сучасного підприємства. *Трансформаційна економіка*. 2023. № 3 (03). С. 26-31. URL: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/28-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-28-1-10-20230703.pdf>
14. Міненко М. А., Альохін Д. І. Управління кадровим потенціалом суб'єктів господарювання. *Ефективна економіка*. 2019. № 9. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/9_2019/5.pdf
15. Москаленко В.О. Деякі аспекти розвитку та управління кадровим потенціалом підприємства. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/server/api/core/bitstreams/e5d788ff-58ef-4ddb-8b11-2a685ab07a14/content>
16. Онищенко Е. Система управління кадровим потенціалом підприємства: підхід до проектування підсистем. Вісник ТНЕУ. 2012. №1. С.137-144. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/jspui/bitstream/316497/15101/1/%D0%9E%D0%BD%D0%B8%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%95..pdf>
17. Панченко В. А. Панченко О. П. Управління кадровим потенціалом торгового підприємства в умовах кризового стану. Вчені записки Університету «КРОК». 2019 No2(54). С. 145-152. URL: <https://dspace.krok.edu.ua/server/api/core/bitstreams/eccb7c07-7c1e-4755-b292-2e1ebddef8d6/content>
18. Пенюк В.О. Кадровий потенціал підприємства торгівлі: визначення та складові елементи. *Бізнес Інформ*. 2015. № 6. С. 240–248.
19. Результати опитування актуальних питань управління людським капіталом в Україні. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2024/human-capital-trends.html>
file:///C:/Users/Admin/Downloads/DI_Global-Human-Capital-Trends-2024.pdf
20. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу. Київ : КНЕУ, 2002. 351 с.
21. Селіванов С.В. Компетентнісний підхід до управління кадровим потенціалом державної служби України. *Менеджер*. 2018. № 1 (78). с. 146–156.
22. Синиченко А.В. Компетентнісний підхід як сучасна парадигма управління персоналом. *Фінанси, облік, банки*. 2016. № 1 (21). С. 288–294.
23. Хаустова К., Дем'янович Е. Управління кадровим потенціалом підприємства в умовах сучасної нестабільності. *Економіка та суспільство*. 2023. № 56. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2989>
24. Швець Н. К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу. *Персонал*. 2018. № 5. С. 31–36.
25. David Mallon, Nic Scoble-Williams, Michael Griffiths, John Forsythe, and Steve Hatfield, Advancing the human element of sustainability, Deloitte Insights, January 9, 2023.
26. Julie Lodge-Jarrett, “Ford’s employee sentiment strategy: Ask/listen/observe,” Institute for Corporate Productivity, April 1, 2020.
27. Katharine R. Parkes, “Shift schedules on North Sea oil/gas installations: A systematic review of their impact on performance, safety, and health,” *Safety Science* 50, no. 7 (2012): pp. 1636–1651.
28. Pamela B. de Cordova, Michelle A. Bradford, and Patricia W. Stone, “Increased errors and decreased performance at night: A systematic review of the evidence concerning shift work and quality,” *Work* 53, no. 4 (2016): pp. 825–834.
29. Rhonda Evans and Tony Siesfeld, Measuring the business value of corporate social impact, Deloitte Insights, July 31, 2020.
30. World Economic Forum, Future of jobs report 2023, May 2023.