

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВСП «Ковельський промислово-економічний фаховий коледж ЛНТУ»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Заступник директора
з навчальної роботи
Ігор ІЛЮШИК
«» 2025 р



СИЛАБУС
освітнього компонента
Менеджмент персоналу

для здобувачів освітньо-професійного ступеня фаховий молодший
бакалавр (денної, заочної форми здобуття освіти)

Освітньо-професійна програма Менеджмент
Галузь знань 07 Управління та адміністрування
Спеціальність 073 Менеджмент

Розробник: Оксана ШОВКОВИЧ

Силабус обговорений та
схвалений на засіданні
циклової комісії з обліку і
оподаткування та
менеджменту

Протокол від 29.08.2025 року №1

Голова циклової комісії
Світлана САМЧИНСЬКА

(ім'я та прізвище,)

 підпис

Рівень освіти	Фахова передвища освіта
Освітньо-професійний ступінь	Фаховий молодший бакалавр
Статус освітнього компонента	Обов'язковий ОК-21
Обсяг обов'язкового компонента (кредити ЄКТС/ загальна кількість годин)	5 кредитів ECTS /150 годин
Циклова комісія	Циклова комісія обліку і оподаткування та менеджменту
Мова викладання	Українська
Компетентності загальні/спеціальні	ЗК 3. Здатність спілкуватися українською мовою як усно, так і письмово ЗК 8. Здатність виявляти ініціативу та підприємливість. СК 8. Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію під час розв'язання професійних проблем.
Очікувані результати навчання	РН 6. Використовувати сучасні інформаційні і комунікаційні технології для розв'язання професійних завдань. РН 8. Знаходити оптимальні, обґрунтовані, творчі рішення для розв'язування професійних завдань. РН 12. Демонструвати навички командної роботи, лідерства для налагодження комунікації у професійній діяльності. РН 15. Проявляти ініціативу та підприємливість для розвитку підприємства (підрозділу). РН 13. Планувати, аналізувати, контролювати й оцінювати власну роботу і роботу інших осіб у професійній діяльності. РН 16. Застосувати знання з психології для розв'язання професійних завдань.
Предмет і завдання освітнього компонента	Мета викладання навчального освітнього компонента "Менеджмент персоналу" - здобути знання, сформувати навички і вміння, розвинути здібності з управлінської, організаційної, методичної, діагностичної, інноваційної діяльності, спрямованої на розвиток та ефективне використання кадрового потенціалу організацій. Завдання вивчення освітнього компонента. - сприяти розумінню сутності й соціальної значущості управління персоналом у сучасних умовах, а також місця і ролі курсу в системі менеджменту та формуванні якостей менеджера; - розвивати здібності до саморозвитку фахових якостей відповідно до службового становища в ієрархії управління, а також з формування ефективної управлінської команди для досягнення цілей організації; - сприяти засвоєнню методологічних основ управління персоналом, а також формуванню навичок використання соціальних і психологічних технологій управління; - ознайомити студентів, які самостійно

	вивчають курс "Менеджмент персоналу" , з його основними завданнями і змістом, а також з літературою з теорії і практики управління персоналом на підприємствах.																																																																														
Форма підсумкового контролю	Залік																																																																														
Тематичний план ОК	<table border="1"> <tr> <th rowspan="2">№ з/п</th><th rowspan="2">Назва розділу</th><th colspan="3">Аудиторні заняття</th><th rowspan="2">Самостійна робота (год.)</th><th rowspan="2">Всього (год.)</th></tr> <tr> <th>Лекції та інші види (год.)</th><th>Практичні заняття (год.)</th><th>Всього (год.)</th></tr> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr> <tr> <td>1.</td><td>Методологічні основи загальної теорії управління та менеджменту персоналу.</td><td>8</td><td>4</td><td>12</td><td>10</td><td>22</td></tr> <tr> <td>2.</td><td>Організаційні аспекти менеджменту персоналу.</td><td>8</td><td>4</td><td>12</td><td>10</td><td>22</td></tr> <tr> <td>3.</td><td>Поведінковий контекст кадрового менеджменту.</td><td>8</td><td>4</td><td>12</td><td>10</td><td>22</td></tr> <tr> <td>4.</td><td>Процеси управління персоналом.</td><td>8</td><td>4</td><td>12</td><td>8</td><td>20</td></tr> <tr> <td>5.</td><td>Основи кадрового діловодства</td><td>8</td><td>4</td><td>12</td><td>10</td><td>22</td></tr> <tr> <td>6.</td><td>Роль керівництва в системі кадрового менеджменту організації</td><td>8</td><td>4</td><td>12</td><td>10</td><td>22</td></tr> <tr> <td>7.</td><td>Нова парадигма управління персоналом</td><td>6</td><td>4</td><td>12</td><td>8</td><td>20</td></tr> <tr> <td></td><td>Всього</td><td>54</td><td>30</td><td>84</td><td>66</td><td>150</td></tr> </table>						№ з/п	Назва розділу	Аудиторні заняття			Самостійна робота (год.)	Всього (год.)	Лекції та інші види (год.)	Практичні заняття (год.)	Всього (год.)	1	2	3	4	5	6	7	1.	Методологічні основи загальної теорії управління та менеджменту персоналу.	8	4	12	10	22	2.	Організаційні аспекти менеджменту персоналу.	8	4	12	10	22	3.	Поведінковий контекст кадрового менеджменту.	8	4	12	10	22	4.	Процеси управління персоналом.	8	4	12	8	20	5.	Основи кадрового діловодства	8	4	12	10	22	6.	Роль керівництва в системі кадрового менеджменту організації	8	4	12	10	22	7.	Нова парадигма управління персоналом	6	4	12	8	20		Всього	54	30	84	66	150
№ з/п	Назва розділу	Аудиторні заняття			Самостійна робота (год.)	Всього (год.)																																																																									
		Лекції та інші види (год.)	Практичні заняття (год.)	Всього (год.)																																																																											
1	2	3	4	5	6	7																																																																									
1.	Методологічні основи загальної теорії управління та менеджменту персоналу.	8	4	12	10	22																																																																									
2.	Організаційні аспекти менеджменту персоналу.	8	4	12	10	22																																																																									
3.	Поведінковий контекст кадрового менеджменту.	8	4	12	10	22																																																																									
4.	Процеси управління персоналом.	8	4	12	8	20																																																																									
5.	Основи кадрового діловодства	8	4	12	10	22																																																																									
6.	Роль керівництва в системі кадрового менеджменту організації	8	4	12	10	22																																																																									
7.	Нова парадигма управління персоналом	6	4	12	8	20																																																																									
	Всього	54	30	84	66	150																																																																									
Зміст освітнього компонента	Методологічні основи менеджменту персоналу 1 Місце кадрового менеджменту у системі сучасних управлінських наук. Еволюція менеджменту людських ресурсів. Рівні управління. Основа теорії управління: тектологія та кібернетика. Походження поняття "менеджмент". Різниця в поняттях "управління" та "менеджмент". Самоменеджмент. Наукові теорії, на які спирається дисципліна "Менеджменту персоналу". Менеджмент як мистецтво. Характеристики практичного застосування професійного підходу в управлінні. Початок історії виникнення управління персоналом. Управління персоналом в різні епохи розвитку людства. Технократизм і його етапи: ранній, класичний, гуманістичний. Еволюція кадрових служб. Історія управління кадрами в колишньому Радянському Союзі. Раціоналістичний і поведінковий напрямки розвитку науки та сфери практичної діяльності "управління персоналом". Концепції "наукового управління" Ф. Тейлора, "науки адміністрування" А. Файоля, "ідеальної бюрократії" М. Вебера. Теорія людських ресурсів																																																																														

	Е. Мейо та її послідовники: А. Маслоу, Д. Мак-Грегор. Термін Дж. Спейтса "управління кадрами". Зародження ситуативного підходу. Виникнення теорії "Z" В. Оучі. Пасивне, реактивне та активне управління персоналом. Концепція управління персоналом Поняття концепції управління персоналом. Складові концепції: методологія, система і технологія управління персоналом. Функціональний і процесний підходи в управлінні персоналом. Суть поняття "управління персоналом". Мета, завдання та функції управління персоналом. Фактори, які визначають технологію управління персоналом. Принципи управління персоналом і принципи побудови системи управління персоналом. Методи управління персоналом: адміністративні, організаційні, економічні, соціально- психологічні. Персонал як об'єкт вивчення Макро-я " мксорія", " Ати та поти трудові ресурси", що зайняттяються на економічна категорія, види зайнятості: первинна, вторинна, неповна, тіньова. Безробітні. Фрикційне, структурне та циклічне безробіття. Визначення рівня безробіття. Інтегральні характеристики потенціалу співробітників організації: робоча сила, трудовий потенціал, "людський капітал" організації. Чисельність персоналу організації: фактична і планова. Постійні, тимчасові та сезонні робітники. Табельні записи. Обороти кадрів. Ступінь мобільності персоналу. Абсолютні та відносні показники обороту і плинності кадрів. Баланс руху кадрів. Соціальна структура персоналу: статистична й аналітична. Поняття категорії персоналу. Класифікація персоналу на робітників і службовців. Поняття адміністрації. Поняття професії та спеціальності. Класифікації персоналу за віком, стажем, формами та системами оплати праці, за рівнем освіти, статтю. Професійна компетентність і її різновиди: функціональна, інтелектуальна, людських ресурсів. ситуативна, соціальна. Професійна придатність. Компетенція. Специфіка Модель управління персоналом Рівні управління персоналом. Модель управління персоналом, побудована з позицій системного підходу. Циклічний характер процесу управління персоналом. Механізм управління персоналом. Лінійні та функціональні керівники. Концепція спільної відповідальності. Категорія "ефективність". Суть економічної та соціальної ефективності управління персоналом. Організаційні та соціально-психологічні аспекти кадрового менеджменту Організаційні аспекти управління персоналом Сутність поняття "організація". Внутрішнє та зовнішнє середовище організації. Організація як соціотехнічна система. Класифікації внутрішніх змінних організації. "Кільце оновлення" організації. Поняття стратегії. Процес стратегічного планування. Системний та ситуаційний погляди на організацію. Правові аспекти трудової діяльності персоналу організації. Кадрова служба організації. Фактори ефективної роботи кадрової служби організації. Ефективність
--	---

	організації служби управління персоналом. Організаційна структура кадрової служби підприємства. Поняття посади. Посадова інструкція менеджера з кадрів. Поняття організаційної культури. Характеристики культури організації. Елементи організаційної культури. Рівні організаційної культури. Культура багатонаціональної компанії. Компоненти національної культури за Г. Хофстидом. Відносини організації з профспілками. Функції виборного органу профспілкової організації. Колективний договір. Особистість як об'єкт управління. Міжособистісні стосунки в колективі Поведінка як центральна категорія управління персоналом. Структура індивідуальної поведінки. Основні положення теорії організаційної поведінки. Складові розумових здібностей співробітника. Сутність аналізу роботи. Поняття психіки. Психологія та її основні напрямки: біхевіоризм, гештальт-психологія, психоаналіз. Особистість як об'єкт управління. Поняття людини, індивіда, індивідуальності. Характеристики особистості: інтелект, здібності, задатки, обдарованість, талант, геніальність, спрямованість, темперамент, психічний стан та ін. Суть теорій типологій та особистісних рис, когнітивного та психодинамічного підходів, індивідуальної та аналітичної психології та ін. Сутність управління стресами та часом. Суть та ознаки колективу: наявність загальної мети у всіх членів, психологічне визнання групою кожного з членів, ототожнення кожного з членів з групою, культура. Види колективів: гомогенні та гетерогенні, з функціональною, соціальною, поведінковою та іншими видами структур, офіційні та неофіційні, формальні та неформальні, малі та великі тощо. Суть команди. Міжособистісні відносини, структура міжособистісної взаємодії. Сумісність і спрацьованість членів команди. Ціннісно-орієнтаційна єдність, індекс згуртованості та індекс інтеграції колективу. Групова одностайність та остракізм. Процес управління комунікаціями. Сутність управління конфліктами. Етика ділових відносин. 7 Мотивація персоналу організації Процес мотивації. Поняття мотиву та стимулу. Ранні теорії мотивації. Теорії мотивації А. Сміта та його послідовників. Мотиваційні теорії З. Фрейда та неофрейдистів. Змістовні та процесуальні теорії мотивації. Теорія потреб М. Туган-Барановського. Теорія ієрархії потреб А. Маслоу. Теорія К. Альдерфера Теорія Д. Мак-Клелланда. Теорія мотиваційної гігієни Ф. Герцберга. Теорії "Х" та "У" Д. Мак-Грегора. Теорія "Z" В. Оучі. Теорія очікувань В. Врума. Теорія справедливості С. Адамса. Теорія постановки цілей. Модель Портера - Лоулера. Процеси управління персоналом Кадрова політика Поняття кадрової стратегії та кадрової політики. Широке та вузьке тлумачення кадрової політики. Політика як компонент реалізації стратегії організації. Поняття тактики управління персоналом. Процедури та правила управління персоналом. Дві основні моделі менеджменту (у США та Японії). Основна
--	--

	мета та головні напрямки кадрової політики. Класифікація кадрової політики за типами: пасивна, реактивна, превентивна, активна. Відкрита та закрита кадрова політика. Етапи кадрової політики: нормування, програмування і моніторинг персоналу. Групування функцій управління персоналом відповідно до класичної класифікації функцій менеджменту. Етапи управління персоналом. Планування
Рекомендована література	Базова: Українські видання (2020–2022) • Шкробот М. В. Сучасні технології управління персоналом. Навчально-методичний посібник. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2022, 198 с. • Сочинська-Сибірцева І. М., Доренська А. О., Тушевська Т. В. HR-менеджмент: навч. посіб. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. 278 с. • Загородня Н. П., Кучеренко Д. Г. Управління персоналом: теорія і практика. Київ: Видавництво «Центр учбової літератури». 2021. 269 с. Зарубіжні видання (2019) • David G. Collings, Geoffrey T. Wood, Leslie T. Szamosi. Human Resource Management: A Critical Approach. 2nd. Edition. London: Economics, Finance, Business & Industry,. Social Sciences. 2019. 450 P. • Greg L. Stewart, Kenneth G. Brown Human Resource Management. 4th Edition. New York: John Wiley & Sons. 2019. 624 P.
Форми організації освітнього процесу та види навчальних занять	Форми: навчальні заняття, самостійна робота, практична підготовка, контрольні заходи. Види: лекції, практичні, консультації.
Пререквізити (вже засвоєні освітні компоненти, які необхідні для вивчення ОК)	ОК-11. Інформаційні системи ОК-16.Маркетинг ОК-22.Трудове право
Постреквізити (освітні компоненти, які можуть вивчатись після засвоєння ОК)	Технологічна та переддипломна практика.
Критерії оцінювання	Критерії оцінювання: Високий рівень. Оцінка «відмінно» виставляється, якщо здобувач освіти у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно, самостійно й аргументовано його викладає, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов’язкову та додаткову літературу, вільно послуговується науковою термінологією, розв’язує задачі стандартним або оригінальним способом, наводить аргументи на підтвердження власних думок, здійснює аналіз та робить висновки. Достатній рівень. Оцінка «добре» виставляється, якщо здобувач освіти достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його

	викладає, в основному розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу, розв'язує задачі стандартним способом, послуговується науковою термінологією, але при висвітленні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі неточності та незначні помилки. Середній рівень. Оцінка «задовільно» виставляється, якщо здобувач освіти відтворює значну частину навчального матеріалу, висвітлює його основний зміст, виявляє елементарні знання окремих положень, записує основні формули, рівняння, закони, однак нездатний до глибокого, всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, не користується необхідною літературою, допускає істотні неточності та помилки. Початковий рівень. Оцінка «незадовільно» виставляється, якщо здобувач освіти достатньо не володіє навчальним матеріалом, однак фрагментарно, поверхово (без аргументації й обґрунтування) викладає окремі питання освітнього компонента, не розкриває зміст теоретичних питань і практичних завдань.
Забезпечення організації викладання ОК	<i>Посилання на Положення про організацію освітнього процесу ВСП «КПЕФК ЛНТУ».</i>
Інформація про викладача	<i>Посилання на профіль викладача</i>

Розробник

Оксана ШОВКОВИЧ
(ім'я, прізвище)