

Повна назва: Кадровий менеджмент

Статус: вибіркова

Мета: задоволення потреби організації в кваліфікованих кадрах і ефективно використовувати їх з урахуванням можливостей самореалізації кожного працівника в рамках даної організації.

Обсяг, методики, і технології викладання дисципліни:

Тематичний план дисципліни «Психодіагностика» складається з трьох змістових модулів, кожен з яких поєднує в собі відносно окремих самостійний блок дисципліни, який логічно пов'язує кілька навчальних елементів дисципліни за змістом і взаємозв'язками.

Для визначення рівня засвоєння слухачами навчального матеріалу використовуються такі форми та методи навчання:

1) лекційні заняття, на яких викладається теоретичний матеріал, наводяться практичні приклади; заняття проводяться з використанням технічних та програмних засобів;

2) семінарські заняття, що передбачають підготовку теоретичних та практичних питань з державного фінансового контролю та їх обговорення в аудиторії;

3) консультації, які проводяться з метою допомоги студентам у виконанні їх індивідуальних завдань та роз'яснення окремих розділів теоретичного матеріалу, відпрацювання студентами пропущених занять.

Структура навчальної дисципліни

№ з/п	Назви розділів та тем	Всього годин	За формами занять, годин				Самостійна робота студента	Форми контролю
			Аудиторні					
			лекційні	семінарські	практичні	лабораторні		
Змістовний модуль 1. Теоретико-методологічні основи управління персоналом організації								
1.	Теоретичні основи управління персоналом. Еволюція поглядів.	9	2	2			5	Усне опитування та письмова перевірка
2.	Планування та формування кадрів організацій.	9	2	2			5	Усне опитування та письмова перевірка
3.	Профорієнтація та адаптація в с-мі управління персоналом	9	-	-			9	
Змістовний модуль 2. Управління поведінкою персоналу								
4.	Органи управління в системі кадрового менеджменту. Розвиток колективу.	9	2	2			5	Усне опитування та письмова перевірка
5.	Управління плинністю кадрів	9						Усне

	та трудовою дисципліною.		2	2			5	опитування та письмова перевірка
Змістовний модуль 3. Формування та розвиток персоналу								
6.	Кадровий потенціал	9	2	2			5	Усне опитув. та письмова перевірка
7.	Оцінка персоналу. Розвиток та навчання.	9	2	2			5	Усне опитування та письмова перевірка
8.	Документація та діловодство. Управління діловою кар'єрою.	9	2	2			5	Усне опитування та письмова перевірка
Всього годин		72	14	14			44	

Знання та навички студенти повинні

Основними завданнями вивчення навчальної дисципліни «Кадровий менеджмент»

є:

1. Сприяти розумінню:
 - сутності та соціальної значущості професії кадрового менеджера;
 - місця і ролі курсу в системі менеджменту і формуванні якостей менеджера у роботі з кадрами.
2. Розвивати здібності:
 - до саморозвитку власних фахових якостей, їх відповідності службовому становищу в ієрархії управлінської структури;
 - до формування ефективної управлінської команди, яка професійно використовує людський потенціал у досягненні цілей організації.
3. Сформувати знання методологічних основ кадрового менеджменту і навички використання соціальних і психологічних технологій управління.

У результаті вивчення дисципліни студент має **знати**:

 - предмет, завдання і зміст дисципліни “Кадровий менеджмент”;
 - теоретико-методологічні основи кадрового менеджменту;
 - історію становлення і розвитку підходів у кадровому менеджменті та технологій управління кадрами, управління персоналом, управління людськими ресурсами;
 - закономірності послідовних трансформацій різноманітних організаційних культур і детермінованість застосування передових способів кадрового менеджменту ступенем зрілості національної та корпоративної культури;
 - технології та методи управління персоналом;

- основи теорії організації й управління, планування і прогнозування кадрової роботи в організації, фахової орієнтації, якісного аналізу складу кадрів, організації та соціальної адаптації працівників, науково обґрунтованого добору і розстановки кадрів;
- організації діловодства з використанням електронно-обчислювальної техніки;
- основні форми і джерела комплектування штатів, оплати праці, матеріального і морального заохочування, шляхи їх удосконалювання;
- принципи кадрової політики, форми і методи планування й організації роботи з кадрами;
- систему професійного просування працівників, механізм професійно-кваліфікаційного росту керівників і спеціалістів;
- особливості національної ділової культури, її роль і місце в системі управління персоналом;
- психологічні та технологічні основи добору і перевірки персоналу;
- зміст і послідовність дій менеджера з персоналу в процесі розробки кадрової політики і стратегії підприємства, планування й організації управління персоналом.

Крім того, він повинен **уміти**:

- розробляти фірмову кадрову політику, планувати і прогнозувати кадрову роботу, визначати чисельність і склад працівників, кадрові потреби;
- оцінювати кадри управління, працювати з резервом керівників, із фахівцями і майстрами, організовувати навчання персоналу, планувати й організовувати ділову кар'єру персоналу;
- використовувати методи формування стабільного висококваліфікованого персоналу, оцінки стану плинності кадрів, розробки і впровадження заходів щодо підвищення стабільності кадрів, управління мобільністю персоналу на виробництві;
- координувати діяльність усіх служб і підрозділів організації у галузі ефективного управління людськими ресурсами з урахуванням людського фактора;
- управляти трудовою дисципліною, організацією обліку ефективного використання робочого часу, організацією управління вивільненням працівників і плинністю персоналу;
- формувати організаційну культуру підприємства і кадрового менеджменту, використовуючи світовий досвід управління персоналом і враховуючи особливості національної ділової культури і менталітет народу;
- планувати і організовувати особисту діяльність, використовувати в ній основні принципи управління, застосовуючи залежно від ситуації найбільш доцільні й ефективні стилі і методи роботи.

Студент має бути **ознайомлений**:

- із сучасними концепціями в галузі менеджменту персоналу;
- з методами, техніками і технологіями, які використовують передові школи управління в галузі підготовки керівників кадрових служб і управління персоналом;
- з тенденціями розвитку і проблемами кадрового менеджменту.

Навчальної мети програми «Кадровий менеджмент» передбачається досягти шляхом активізації мислення тих, хто навчається, самостійним опрацюванням ними рішень в галузі управління персоналом, постійною взаємодією суб'єктів навчання (студентів, слухачів, викладачів) за допомогою прямих і зворотних зв'язків, творчого мислення.

Вивчення навчальної дисципліни «Кадровий менеджмент» підпорядковано принципам європейської кредитно-трансферної системи, що сприяє безперервній та активній роботі студентів під час оволодіння професійними знаннями, уміннями, навичками та особисто-професійними якостями.

Кількість годин (кількість кредитів ЄКТС): На вивчення навчальної дисципліни відводиться **78 год. / 2 кредити ECTS** (денна форма навчання 3 курс). Самостійна робота

складає 44 годин, із них лекційний курс становить – 14 год., семінарські та практичні заняття – 14 год., залік – 2 години.

Види робіт: Контроль за рівнем засвоєння матеріалу та знань студентів проводиться у таких формах: виконання індивідуальних завдань; виконання самостійних письмових аудиторних робіт; усні відповіді на семінарських заняттях; іспит.

Протягом триместру здійснюється поточний та підсумковий контроль. Поточний контроль здійснюється під час захисту індивідуальних завдань, перевірки самостійних робіт, надання відповідей біля дошки, перевірки виконаних творчо-пошукових завдань. Підсумковий контроль з дисципліни «Конфліктологія» проводиться відповідно до навчального плану у вигляді іспиту в 8 триместрі, в терміни, встановлені графіком навчального процесу та в обсязі навчального матеріалу.

Оцінювання:

Навчальна дисципліна «Кадровий менеджмент» оцінюється за модульно-рейтинговою системою, що складається з 3 змістових модулів у 7 триместрі. Засоби діагностики успішності навчання забезпечуються на трьох рівнях: *теоретичному* – тестові завдання, ситуаційні завдання, усні відповіді; *практичному* – відпрацювання практичних умінь та навичок під час розв'язання ситуаційних задач; *творчому* – складання структурно-логічних схем лекцій, глосарію, підготовка доповідей тощо.

Оцінювання відбувається за такими формами контролю:

- поточний контроль,
- модульний контроль,
- залік.

Поточний контроль:

Усна відповідь – 3-5 балів, доповнення – 1-3 бали. (всього 30 балів).

Складання глосарію або структурно-логічних схем лекцій – до 10 балів.

Розробка психодіагностичного комплексу відбору персоналу на посаду – до 10 балів.

Самоаналіз діагностики професійно важливих якостей – до 10 балів.

Модульний контроль:

Модульна контрольна робота або тестові завдання – 5 балів за 1 та 2 змістовний модуль (всього 10 балів).

За результатами третього семестру студент отримує підсумкову оцінку до 70 балів, що розраховується як накопичувальна оцінка за кожен із змістових модулів та сумарний бал поточного контролю. Загальна оцінка за весь курс визначається за формулою: 70 балів за поточний та модульний контроль (визначається простим додаванням) + 30 балів за залік (письмовий, тестові завдання, ККР, усний захист).

Якщо за результатами модульно-рейтингового контролю студент отримав за підсумковий та модульний контроль менше, ніж **31** бал, то студент не допускається до складання заліку і вважається таким, що не виконав усі види робіт, що передбачаються навчальним планом з дисципліни «Кадровий менеджмент».

За результатами вивчення даної навчальної дисципліни в цілому за критеріями оцінки якості знань і навичок за національною шкалою («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»), шкалою ECTS (A, B, C, D, E, FX, F) та за шкалою ЧНУ ім. Петра Могили (90-100, 82-89, 67-74, 60-66, 35-59, 1-34) виставляються у залікову книжку та в інші звітні документи така кількість набраних балів:

від 90 до 100 балів – А «відмінно»;

від 82 до 89 – В «добре»;

від 75 до 81 – С «добре»;

від 67 до 74 – D «задовільно»;

від 60 до 66 – E «задовільно»;

від 35 до 59 – FX «незадовільно» (з можливістю повторного складання заліку);

від 1 до 34 – F «незадовільно» (не зараховано, з обов'язковим повторним вивченням даного навчального курсу).

Викладач:

Астремська Ірина Володимирівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології ЧНУ ім. Петра Могили. Стаж педагогічної діяльності – 18 років. Кількість виданих наукових праць – більше 50. В 2010 році захищено дисертацію на здобуття наукового ступеня кандидата наук зі спеціальності 19.00.01 – загальна психологія, історія психології. Тема дисертації: «Психологічні особливості емоційної сфери інтелектуально обдарованої особистості»

Сфера наукових інтересів – психологічне консультування, супервізія.