

**Білоцерківський національний аграрний університет**  
**Економічний факультет**  
**Кафедра менеджменту**

	<p><b>СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ</b>  <b>«МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ»</b></p> <p>Галузь знань – 07 Управління та адміністрування          (D Бізнес, адміністрування та право)          Спеціальність – 075 Маркетинг (D5 Маркетинг)          Освітня програма – Маркетинг</p>
<p><b>Рівень вищої освіти</b></p>	<p>перший (бакалаврський)</p>
<p><b>Компонент освітньої програми</b></p>	<p>вибірковий</p>
<p><b>Кількість кредитів ECTS / загальна кількість годин</b></p>	<p>4 кредити /120 годин</p>
<p><b>Семестр</b></p>	<p>8</p>
<p><b>Форма контролю</b></p>	<p>залік</p>
<p><b>Мова викладання</b></p>	<p>українська</p>
<p><b>Профайл викладача</b></p> 	<p><b>Коваль Надія Володимирівна</b>  <b>Посада:</b> доцент кафедри менеджменту  <b>Вчене звання:</b> доцент  <b>Науковий ступінь:</b> кандидат економічних наук  <b>Робоче місце:</b> навчальний корпус №4 (пл. Соборна, 8/1), 69 ауд. (кафедра менеджменту).  <b>E-mail:</b> <a href="mailto:nadiia.koval@btsau.edu.ua">nadiia.koval@btsau.edu.ua</a>  <b>Зв'язок з викладачем:</b> відповідно до графіка консультацій</p>
<p><b>Опис дисципліни</b></p>	<p>Нині головним чинником ефективного функціонування підприємств, їх конкурентоспроможності, тривалого існування на ринку та успішного розвитку є високоякісний менеджмент персоналу. Об'єктом вивчення дисципліни є загальні закономірності та особливості формування, функціонування та розвитку персоналу для забезпечення ефективної діяльності підприємства, реалізації стратегії його розвитку та задоволення потреб працівників. Велика увага приділятиметься сучасним методам адаптації працівників, мотивації трудової діяльності, ділового оцінювання персоналу, управління кар'єрою працівників. Вивчатимуться принципи організації кадрової служби на підприємстві, її функції та місце в системі управління.</p>
<p><b>Передумови для вивчення дисципліни</b></p>	<p>Вибіркова навчальна дисципліна «Управління персоналом» базується на знаннях таких дисциплін як: «Соціологія»,</p>

	«Економічна теорія», «Мікро- та макроекономіка», «Менеджмент».
<b>Мета вивчення дисципліни</b>	Метою вивчення дисципліни «Управління персоналом» є формування комплексу теоретичних знань і практичних навичок щодо формування та реалізації кадрової політики в сучасних організаціях, раціонального відбору працівників на посади та формування ефективного трудового колективу, оцінювання та розвитку працівників, а також цілеспрямованого використання їх потенціалу.
<b>Формат дисципліни</b>	Для денної форми навчання дисципліна викладається в очному форматі із застосуванням мультимедійних засобів. За необхідності (індивідуальні графіки, дистанційне навчання) можуть використовуватись платформи Moodle, ZOOM. Формат викладання дисципліни є змішаним: поєднання традиційних форм навчання з елементами дистанційного навчання. Для заочної форми навчання дисципліна викладається у форматі поєднання самостійної роботи студента та сесійних занять. Основний обсяг матеріалу студенти опрацьовують самостійно за наданими методичними рекомендаціями, підручниками та електронними ресурсами. Під час навчальних сесій проводяться установчі лекції, практичні та консультаційні заняття, де розглядаються ключові теми курсу та виконуються завдання прикладного характеру. Для підтримки навчального процесу активно застосовуються електронні освітні платформи (Moodle, ZOOM тощо), що забезпечує можливість дистанційних консультацій, перевірки індивідуальних завдань.
<b>Компетентності відповідно до Стандарту вищої освіти зі спеціальності 075 Маркетинг (D5 Маркетинг)</b>	ЗК4. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями. ЗК5. Визначеність і наполегливість щодо поставлених завдань і взятих обов'язків. ЗК6. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності. ЗК7. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. ЗК8. Здатність проведення досліджень на відповідному рівні. ЗК11. Здатність працювати в команді. ЗК12. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності). ЗК14. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо. СК5. Здатність коректно застосовувати методи, прийоми та інструменти маркетингу. СК7. Здатність визначати вплив функціональних областей маркетингу на результати господарської діяльності ринкових суб'єктів. СК14. Здатність пропонувати вдосконалення щодо функцій маркетингової діяльності.
<b>Очікувані результати навчання</b>	Р4. Збирати та аналізувати необхідну інформацію, розраховувати економічні та маркетингові показники, обґрунтовувати управлінські рішення на основі використання необхідного аналітичного й методичного інструментарію. Р11. Демонструвати вміння застосовувати міждисциплінарний підхід та здійснювати маркетингові функції ринкового суб'єкта.

	<p>P12. Виявляти навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним.</p> <p>P13. Відповідати за результати своєї діяльності, виявляти навички підприємницької та управлінської ініціативи.</p> <p>P15. Діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних принципів маркетингу, поваги до культурного різноманіття та цінностей громадянського суспільства з дотриманням прав і свобод особистості.</p>
<p><b>Структура курсу</b></p>	<p><i>Змістовий модуль 1. Основи управління персоналом підприємства. Організаційне забезпечення управління персоналом</i></p> <p>Тема 1.1. Управління персоналом у системі менеджменту організацій</p> <p>Тема 1.2. Управління персоналом як соціальна система</p> <p>Тема 1.3. Формування колективу організації</p> <p>Тема 1.4. Згуртованість та соціальний розвиток колективу</p> <p>Тема 1.5. Кадрова політика організації</p> <p>Тема 1.6. Служби персоналу: організація та функції</p> <p><i>Змістовий модуль 2. Процес управління персоналом підприємства. Соціальне партнерство та ефективність управління персоналом</i></p> <p>Тема 2.1. Кадрове планування в організаціях</p> <p>Тема 2.2. Організація набору та відбору кадрів</p> <p>Тема 2.3. Мотивація персоналу</p> <p>Тема 2.4. Оцінювання та атестація персоналу</p> <p>Тема 2.5. Управління процесом розвитку та рухом персоналу</p> <p>Тема 2.6. Управління процесом вивільнення персоналу</p> <p>Тема 2.7. Соціальне партнерство в організації</p> <p>Тема 2.8. Ефективність управління персоналом</p>
<p><b>Методи навчання</b></p>	<p>Під час лекційного курсу застосовуються презентації у програмі Microsoft Office PowerPoint, дискусійне обговорення проблемних питань. Практичні заняття проводяться у вигляді семінарів-практикумів з виконанням ситуаційних та розрахункових завдань – індивідуальних та в мінігрупах; ділових ігор, дискусій, психологічних тестів, соціометричного дослідження, побудови кар'єрограми. При виконанні самостійної роботи та ІНДЗ використовується дослідницький метод та його прийоми: доказу, аргументації, систематизації, узагальнення, визначення причин недоліків, аналіз підсумків роботи, коригування дій для досягнення мети. Для аналізу використовуються нормативно-правові акти, реальна звітність установ та організацій, зразки документів.</p>
<p><b>Політика</b></p>	<p><b>Політика щодо академічної доброчесності:</b> очікується, що письмові роботи студентів будуть їх оригінальними дослідженнями чи міркуваннями. Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі студента (списування, відсутність посилань на використані джерела, фабрикація, фальсифікація, обман) є підставою для її незарахування викладачем. Положення про академічну доброчесність у Білоцерківському національному аграрному університеті розміщене на сайті університету <a href="https://surl.li/jzwpwe">https://surl.li/jzwpwe</a></p>

	<p><b>Політика щодо відвідування занять:</b> очікується, що студенти відвідають усі лекції і практичні заняття курсу. Студенти мають інформувати викладача про неможливість відвідати заняття. За об'єктивних причин навчання може відбуватись в онлайн режимі.</p> <p><b>Політика щодо дедлайнів і перескладання:</b> студенти мають дотримуватися термінів виконання усіх видів робіт.</p> <p><b>Політика щодо виконання завдань:</b> позитивно оцінюються відповідальність, старанність, креативність.</p> <p><b>Політика щодо оцінювання:</b> засоби та критерії оцінювання прописані в робочій програмі дисципліни, розміщеній на платформі Moodle Білоцерківського НАУ.</p>
<p><b>Рекомендовані джерела інформації</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Основна література</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Лук'янихін В. Менеджмент персоналу : навч. посібник. Університетська книга, 2025. 592 с.</li> <li>2. Менеджмент персоналу : підручник / Л. Алексеєнко, В. Брич, О. Борисяк та ін.; за заг. ред. В. Брича. Тернопіль : ЗУНУ, 2023. 640 с.</li> <li>3. Сочинська-Сибірцева І. М., Доренська А. О., Тушевська Т. В. HR-менеджмент: навч. посібник. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. 278 с.</li> <li>4. Менеджмент персоналу : навч. посібник / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянка, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зеніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М.Соломка, О.А. Чигринець [За. заг. ред. О.І. Драган]. Київ : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с.</li> <li>5. HR-менеджмент: конспект лекцій: навч. посіб. для студ. спеціальності 073 «Менеджмент» / уклад.: М. В. Шкробот, Л. Л. Ведута. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 270 с.</li> <li>6. Гринчук Ю. С., Коваль Н. В., Вихор М. В. Менеджмент персоналу: практикум. Біла Церква: Білоцерківдрук, 2020. 171 с.</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>Додаткова література</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Коваль Н. В., Биба В. А. Використання теорії поколінь в менеджменті персоналу. <i>Ефективна економіка</i>. 2020. № 10. DOI: <a href="http://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.10.62">http://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.10.62</a></li> <li>2. Коваль Н. В., Колосова К. К. Управлінська діяльність з попередження синдрому професійного вигорання в сучасних умовах. <i>Економіка та суспільство</i>. 2024. № 66. DOI: <a href="http://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.9.14">http://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.9.14</a></li> <li>3. Коваль Н. В., Федосєєв М. М. Удосконалення системи управління кар'єрою персоналу підприємства в умовах дефіциту кадрів. <i>Економіка та суспільство</i>. 2024. № 70. DOI: <a href="https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-45">https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-45</a></li> <li>4. Коваль Н. В., Тарасенко Д. А. Удосконалення управління формуванням і використанням трудового потенціалу підприємства в умовах війни та повоєнного відновлення. <i>Економіка та суспільство</i>. 2025. № 71. DOI: <a href="https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-71-23">https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-71-23</a></li> <li>5. Коваль Н. В. Аналіз та оцінювання потенціалу трудових ресурсів в системі інформаційного забезпечення стратегічного управління розвитком регіону. <i>Фінансові інструменти регіонального розвитку</i> : матеріали X всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. з нагоди 30-річчя заснування кафедри фінансів і</li> </ol>

кредиту 24 жовтня 2024 р. Житомир : Поліський національний університет, 2024. 264 с. С. 48-51.

6. Коваль Н. В. Вплив агресії російської федерації на потенціал трудових ресурсів України. *Аграрна освіта та наука: досягнення, роль, фактори росту. Стратегічні пріоритети розвитку економіки, фінансів, обліку, підприємництва та торгівлі, менеджменту, публічного управління в Україні та світі* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Біла Церква, 26 жовтня 2023 р.). Біла Церква : БНАУ, 2023. С. 57-62.

7. Коваль Н. В. Міграційні процеси в сільській місцевості України: вплив на потенціал трудових ресурсів. *Продовольча безпека України в умовах війни і післявоєнного відновлення: глобальні та національні виміри. Міжнародний форум* : доповіді учасників міжн. наук.-практ. конф. (м. Миколаїв, 30-31 травня 2024 р.). Миколаїв : МНАУ, 2024. С. 184-188.

8. Коваль Н. В. Управління талантами як сучасна концепція управління персоналом. *Аграрна освіта та наука: досягнення, роль, фактори росту. Стратегічні пріоритети розвитку економіки, фінансів, обліку, підприємництва та торгівлі, менеджменту, публічного управління в Україні та світі* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Біла Церква, 20 жовтня 2022 р.). Біла Церква : БНАУ, 2022. С. 29-32.

9. Коваль Н. В., Руденко М. А. Креативний менеджмент: гейміфікація як сучасний інструмент управління персоналом. *Аграрна освіта та наука: досягнення, роль, фактори росту. Стратегічні пріоритети розвитку економіки, фінансів, обліку, підприємництва та торгівлі, менеджменту, публічного управління в Україні та світі* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 30 жовтня 2020 р., м. Біла Церква. Біла Церква : БНАУ, 2020. С. 3-5.

#### Інтернет-ресурси

10. <https://www.kadrovik.ua/> – сайт Всеукраїнської асоціації кадровиків

11. <https://hrliga.com/> – сайт Спільки кадровиків та спеціалістів з управління персоналом

12. <https://www.management.com.ua> – український сайт, що містить тематичний розділ «Управління персоналом», в якому друкуються різнопланові статті з управління персоналом в організаціях.

13. <http://www.nbu.gov.ua> – Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського.

14. <http://rep.btsau.edu.ua> – Репозитарій Білоцерківського НАУ.