

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНІКА**



Факультет/інститут економічний

Кафедра економічної кібернетики

**СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
БК. Моделі управління персоналом**

Рівень вищої освіти – третій (освітньо-науковий)

Освітня програма Економіка

Спеціальність С1 Економіка та міжнародні економічні відносини (за спеціалізаціями)

Галузь знань С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини

Затверджено на засіданні кафедри
економічної кібернетики
Протокол № 1 від “26” серпня 2025 р.

м. Івано-Франківськ – 2025 р.

| 1. Загальна інформація | |
|--|--|
| Назва дисципліни | Моделі управління персоналом |
| Викладач (-і) | д.е.н., проф. Дмитришин Л.І. |
| Контактний телефон викладача | +38(097)3408514 |
| Е-mail викладача | lesia.dmytryshyn@cnu.edu.ua |
| Формат Дисципліни | Очний |
| Обсяг дисципліни | 3 кредити ЄКТС, 90 год. |
| Посилання на сайт дистанційного Навчання | https://d-learn.pnu.edu.ua/ |
| Консультації | Очні консультації: згідно розкладу консультацій |
| 2. Анотація до навчальної дисципліни | |
| <p>Розширення та поглиблення знань про якісні та кількісні властивості економічних процесів управління персоналом у сучасній організації, опанування практичними знаннями з технології досягнення економічної та соціальної ефективності управління, формування навичок, які потрібні в роботі з людьми на всіх її рівнях.</p> | |
| 3. Мета та цілі навчальної дисципліни | |
| <p>Мета викладання дисципліни полягає у формуванні основних понять і категорій управління персоналом, отримання знань з функцій, процесів, моделей управління персоналом та оволодіння методами, технологією, інструментами прийняття рішень з управління персоналом;</p> <p>В результаті вивчення дисципліни здобувачі повинні:</p> <p>знати:</p> <ul style="list-style-type: none"> – розуміння сутності системного підходу до управління персоналом в організації; – вміння проектувати раціональну структуру персоналу організації за різними ознаками; – вміння будувати активну кадрову політику організації; – володіння навичками з кадрового планування з метою визначення оптимальної чисельності працівників і структури організації; – знання основних функцій працівників кадрової служби, зокрема менеджера з персоналу; – вміння формувати згуртований трудовий колектив організації та управляти ним; – розуміння сутності позитивного соціально-психологічного клімату в колективі та вміння на нього впливати; – знання джерел пошуку кандидатів на вакантні посади в організацію та вміння вибрати найбільш економічно доцільних; – володіння методами комплектування штату й адаптації працівників на підприємстві; – володіння сучасними методами оцінювання працівників і вміння їх застосовувати в конкретній організації; – знання форм і методів навчання працівників і застосування їх залежно від потреб організації; – володіння методами управління мотивацією персоналу. <p>вміти:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проводити аналіз кадрового потенціалу організації; – визначення основних заходів з формування та реалізації активної кадрової політики; – розрахунок оптимальної чисельності працівників організації, зокрема за категоріями посад; – розроблення потрібних кадрових документів, що використовуються в практиці управління персоналом сучасних організацій; – використання сучасних методик набору та відбору кадрів на вакантні посади в організації; | |

- виконання функцій інтерв'юера в процесі проведення співбесіди з працівниками на вакантні посади;
- контроль та адекватне оцінювання результатів роботи персоналу;
- розрахунок показників ефективності роботи персоналу;
- використання методів стимулюючого впливу на персонал;
- розроблення заходів з управління професійним навчанням і розвитком персоналу організації.

4. Програмні компетентності та результати навчання

Компетентності:

ІК. Здатність продукувати нові ідеї, розв'язувати комплексні проблеми у сфері економіки, а також проводити власне наукове дослідження, результати якого мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення, що передбачає глибоке переосмислення наявних та створення нових цілісних знань та/або професійної практики.

Загальні компетентності:

ЗК01. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК04. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК05. Здатність розв'язувати комплексні проблеми економіки на основі системного наукового світогляду та загального культурного кругозору із дотриманням принципів професійної етики та академічної доброчесності.

Фахові компетентності:

СК01. Здатність виконувати оригінальні дослідження, досягати наукових результатів, які створюють нові знання в економіці та дотичних до неї міждисциплінарних напрямках і можуть бути опубліковані у провідних наукових виданнях з економіки та суміжних галузей.

Результати навчання:

РН01. Мати передові концептуальні та методологічні знання з економіки, управління соціально-економічними системами і на межі предметних галузей, а також дослідницькі навички, достатні для проведення фундаментальних і прикладних досліджень на рівні світових досягнень з відповідного напрямку.

РН09. Формулювати і перевіряти гіпотези; використовувати для обґрунтування висновків належні докази, зокрема, результати теоретичного аналізу, емпіричних досліджень і математичного та/або комп'ютерного моделювання, наявні літературні дані.

5. Організація навчання

Обсяг навчальної дисципліни – 90 год.

| Вид заняття | Загальна кількість годин |
|-------------------|--------------------------|
| Лекції | 10 |
| практичні | 20 |
| самостійна робота | 60 |

Ознаки навчальної дисципліни

| Семестр | Спеціальність | Курс (рік навчання) | Нормативний / вибірковий |
|---------|---|------------------------|-----------------------------|
| I | С1 Економіка та міжнародні економічні відносини (за спеціалізаціями) | Другий | Вибірковий |

| Тематика навчальної дисципліни | | | |
|---|-----------------|-------------------|-------------------|
| Тема, план | Кількість годин | | |
| | лекція | практичне заняття | самостійна робота |
| Тема 1. Моделі управління персоналом. Зовнішні та внутрішні фактори управління персоналом. Принципи і методи управління персоналом організації. Функції менеджменту персоналу в організації. Концепції управління персоналом. Персонал організації та його структура. Класифікація персоналу за категоріями. | 1 | 2 | 6 |
| Тема 2. Аналіз робіт – основний інструмент управління людьми. Аналіз та дизайн робіт в організації. Опис робіт. Важливість аналізу робіт для лінійних та функціональних менеджерів. Опис робіт. Специфікація робіт. Методи аналізу робіт. Дизайн робіт. Різні підходи до дизайну робіт (ротація, розширення, збагачення робіт). Модель робочого місця та її варіанти. Людина в організації. Фактори індивідуальної поведінки і успішної діяльності (здібності, потреби, досвід, цілі та цінності організації, витрачені зусилля, винагорода). | 2 | 4 | 7 |
| Тема 3. Планування потреб у персоналі. Цілі та завдання планування людських ресурсів. Елементи і стадії процесу планування персоналу. Методи планування якісної та кількісної потреби в персоналі. | 1 | 2 | 6 |
| Тема 4. Мотивація та моделювання компенсаційного пакету. Основні концептуальні підходи до мотивації персоналу. Мотиваційний механізм управління трудовою поведінкою. Сучасні методи стимулювання ефективної діяльності персоналу. Система компенсацій на підприємстві. Цілі системи компенсації. Різновиди базової і змінної заробітної плати. Система доплат, надбавок, премій. Сучасні тенденції в галузі компенсації. | 1 | 2 | 6 |
| Тема 5. Управління конфліктами і стресами. Поняття конфліктів та їх види. Діагностика, попередження та вирішення конфліктів. Фактори впливу на конфлікти та стреси в організації. Структурні та особистісні засоби управління конфліктами. Стреси та їх основні причини. Засоби управління стресами в організації. | 1 | 2 | 7 |
| Тема 6. Моделі управління процесом розвитку та рухом персоналу організації. Загальний і професійний розвиток персоналу. Сутність та завдання професійного розвитку персоналу. Виявлення та аналіз потреб персоналу. Навчання персоналу. Програма підготовки персоналу. Професійна підготовка, підвищення кваліфікації, перепідготовка. Післядипломна та додаткова освіта. Стажування. Зміст поняття «самоосвіта», «саморозвиток». Перспективи професійного зростання в Україні. | 1 | 2 | 7 |

| | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Тема 7. Соціальне партнерство в організації. Соціальне партнерство як засіб узгодження інтересів організації і працівників соціального партнерства. Механізм функціонування системи соціального партнерства: функції, завдання, законодавча база. Інтереси роботодавця і працівників: спільність та розбіжність, імовірність виникнення й загострення конфліктів. | 1 | 2 | 7 |
| Тема 8. Моделі оцінювання персоналу в організації. Оцінювання персоналу в сучасній організації. Сутність та різновиди оцінювання за цілями. Критерії та методи оцінювання персоналу. Якісні, кількісні та комбіновані методи ділового оцінювання працівників організації. | 1 | 2 | 7 |
| Тема 9. Моделі ефективності управління персоналом. Система економічних, соціальних та організаційних показників управління персоналом: сутність та завдання. Критерії та показники ефективності управління персоналом. Ефективність витрат на персонал. | 1 | 2 | 7 |
| Разом | 10 | 20 | 60 |

6. Система оцінювання навчальної дисципліни

| | |
|--|---|
| <p>Загальна система оцінювання навчальної дисципліни</p> | <p>Система оцінювання знань здобувачів освіти з навчальної дисципліни включає поточний та семестровий контроль знань. Поточний контроль здійснюється під час проведення аудиторних занять і має на меті перевірку знань здобувачів з окремих тем навчальної дисципліни та рівня їх підготовленості (усні відповіді, доповіді, дискусії, розв'язування практичних ситуацій (задач), тестування, контрольні роботи).</p> <p>Оцінки отримані здобувачами, виставляються в електронні академічні журнали в 100 бальній шкалі.</p> <p>Накопичення балів студентом під час вивчення дисципліни проводиться у такому співвідношенні:</p> <ul style="list-style-type: none"> – поточне оцінювання – 80 балів; – самостійна робота – 20 балів. <p>Семестровий контроль у формі заліку передбачає, що підсумкова оцінка (у стобальній шкалі) з навчальної дисципліни визначається наростаючим підсумком як сума оцінок за поточне оцінювання та самостійну роботу відповідно до їх розподілу у електронному журналі.</p> <p>Підсумкова залікова оцінка виставляється на останньому практичному занятті.</p> <p>Результати оцінювання заносяться до електронних екзаменаційних відомостей та індивідуальних планів навчання здобувачів освіти.</p> <p>Оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти з усіх видів навчальної роботи здійснюється за стобальною шкалою і переводиться у національну шкалу та шкалу ECTS за схемою:</p> <p>Зараховано – «відмінно» (90-100 балів) – (А – за шкалою ECTS)– здобувач демонструє повні і глибокі знання навчального матеріалу, достовірний рівень розвитку умінь та навичок, правильне й обґрунтоване формулювання практичних висновків, наводить повний обґрунтований розв'язок прикладів та задач, аналізує причинно-наслідкові зв'язки; вільно володіє науковими термінами;</p> <p>Зараховано – «добре» (70-89 балів) (за шкалою ECTS: 80-89 – В; 70-79 – С) – здобувач демонструє повні знання навчального матеріалу, але допускає незначні пропуски фактичного матеріалу, вміє застосувати його до розв'язання конкретних прикладів та задач, у деяких випадках нечітко формулює загалом правильні відповіді, допускає окремі несуттєві помилки та неточності у розв'язках;</p> |
|--|---|

| | |
|--|---|
| | <p>Зараховано – «задовільно» 50-69 балів (за шкалою ECTS: 60-69 – D; 50-59 – E) – здобувач володіє більшою частиною фактичного матеріалу, але викладає його не досить послідовно і логічно, допускає істотні пропуски у відповіді, не завжди вміє правильно застосувати набуті знання до розв’язання конкретних прикладів та задач, нечітко, а інколи й невірно формулює основні твердження та причинно-наслідкові зв’язки;</p> <p>Незараховано (менше 50 балів) (за шкалою ECTS: 26-49 – FX; 1-25 – F) – здобувач не володіє достатнім рівнем необхідних знань, умінь, навичок, науковими термінами.</p> <p>Отримання додаткових балів за дисципліною можливе в разі виконання індивідуальних завдань, попередньо узгоджених з викладачем.</p> <p>Також за рішенням кафедри здобувачам освіти, які брали участь у роботі конференцій, студентських наукових гуртків та проблемних груп, підготовці публікацій), а також були учасниками олімпіад, конкурсів, можуть присуджуватися додаткові бали (див. «Порядок організації та проведення оцінювання успішності здобувачів вищої освіти Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника», URL: https://surl.li/wmmuhb; «Положення про організацію освітнього процесу та розробку основних документів з організації освітнього процесу в Прикарпатському національному університеті імені Василя Стефаника» URL: https://surl.li/dxovqb)</p> |
| Вимоги до письмових робіт | <p>Здобувач виконує контрольні роботи головна мета яких – перевірка ступеня засвоєння здобувачами теоретичних положень курсу. У разі відсутності здобувача при написанні контрольної роботи йому надається можливість виконати цей вид роботи в межах індивідуально-консультативної роботи з викладачем або в межах визначеного викладачем відповідного практичного заняття.</p> |
| Практичні заняття | <p>Практичні заняття проводяться з метою формування у здобувачів умінь і навичок з предмету, вирішення сформульованих завдань, їх перевірка та оцінювання. За метою і структурою практичні заняття є ланцюжком, який пов’язує теоретичне навчання і практичні навички з дисципліни, а також передбачає попередній контроль знань здобувачів.</p> |
| Самостійна робота | <p>Загальний обсяг годин самостійної роботи здобувача, що відводиться на вивчення дисципліни «Моделі управління персоналом» складає 60 год.</p> <p>Навчальний матеріал дисципліни, передбачений для засвоєння здобувачем вищої освіти у процесі самостійної роботи, виноситься на підсумковий контроль разом з навчальним матеріалом, що вивчався при проведенні аудиторних навчальних занять.</p> <p>Оцінювання самостійної роботи проводиться за окремим розкладом під час тижнів контролю за самостійною роботою. Оцінки, отримані здобувачами вищої освіти вносяться до журналу занять навчальної групи та враховуються при визначенні підсумкової оцінки з навчальної дисципліни.</p> |
| Умови допуску до підсумкового контролю | <p>Максимальну оцінку 100 балів здобувач може отримати протягом семестру за всі види контролю в межах практичних занять та за самостійну роботу.</p> |
| Підсумковий контроль | <p>Форма контролю: залік.</p> |

7. Політика курсу

Письмові роботи: здобувач повинен самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного та підсумкового контролю результатів навчання, а для осіб з особливими освітніми потребами ця вимога застосовується з урахуванням їхніх індивідуальних потреб і можливостей.

Здобувачам вищої освіти, які не отримали оцінку за підсумковий семестровий контроль, дозволяється ліквідувати академічну заборгованість відповідно до графіка ліквідації академзаборгованості за встановленими в університеті правилами.

Очікується, що здобувачі будуть дотримуватися принципів академічної доброчесності, усвідомлюючи наслідки її порушення, що визначається «Положенням про запобігання та виявлення плагіату у Прикарпатському національному університеті імені Василя Стефаника» (URL: <https://pnu.edu.ua/положення-про-запобігання-плагіату/>). Списування під час виконання завдань заборонені. Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише для виконання он-лайн тестування. Для обчислень можна використовувати калькулятор.

Відвідування занять є важливою складовою навчання. Очікується, що всі здобувачі відвідають усі лекції і практичні заняття курсу. Здобувачі мають інформувати викладача про неможливість відвідати заняття. Пропуски практичних занять відпрацьовуються в обов'язковому порядку на консультаціях.

У здобувачів є можливість отримати додаткові бали пройшовши онлайн курси на навчальних платформах Prometheus, Coursera тощо. Слід враховувати, що приймаються сертифікати, які розширюють чи поглиблюють знання з дисципліни. Попередньо здобувач повинен погодити коректність обраного курсу (написавши лист на електронну адресу: lesia.dmytryshyn@cnu.edu.ua).

Результати неформальної освіти визнаються згідно «Положення про визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної освіти, в Прикарпатському національному університеті імені Василя Стефаника» (URL: <https://surl.li/xpiocw>).

При використанні технологій штучного інтелекту здобувачі повинні дотримуватись «Рекомендацій щодо відповідального впровадження та використання технологій штучного інтелекту в закладах вищої освіти» (URL: <https://surl.li/zntjkk>).

8. Рекомендована література та інші джерела

1. Dmytryshyn L., Romanchukevych M. Labor market in Ukraine: current situation and development prospects. *The Problems of Economy*. 2022. №2. P. 39–46. <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2022-2-39-46> Index Copernicus
2. Білоконенко В.І. Нормування праці : конспект лекцій для студентів усіх форм навчання. Х. : ХДЕУ, 2004. 139 с.
3. Виноградський М.Д., Виноградська А.М. Управління персоналом : навч. посібн. для студентів вищ. навч. закладів. К. : ЦУЛ, 2009. 500 с.
4. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. К. : Знання, 2006. 559 с.
5. Дмитришин Л.І. Моделювання просторово-структурної диференціації грошових доходів населення: монографія. Івано-Франківськ: Видавець Віктор Дяків, 2013. 403 с.
6. Дмитришин Л.І., Кондрацька А.С. Вплив неформальної освіти на розвиток ефективної економіки в Україні. *Бізнес Інформ*. 2022. № 5. С. 57–61. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-5-57-61> Index Copernicus
7. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників.
8. Економіка праці і соціально-трудові відносини : конспект лекцій / Є.П. Кожанова, О.О. Титар, В.І. Білоконенко, О.І. Жилін. Х. : ХНЕУ 2004. 282 с.
9. Кодекс Законів про працю України (зі змінами та доповненнями).
10. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом : навч. посібн. для студентів вищ. навч. Закладів. К. : Кондор, 2005. – 304 с.
11. Лепейко Т.І., Миронова О.М. Управління персоналом в умовах невизначеності (поведінковий підхід) : монографія. Х. : ХНЕУ, 2010. 234 с.
12. Петюх В.М. Управління персоналом : навч.-метод. посібн. для самостійного вивчення дисципліни. К. : КНЕУ, 2000. 330 с.
13. Пилипенко А.А., Пилипенко С. М. Економіка праці : навч. посібн. Х. : ХДЕУ, 2001. 226 с.
14. Пономаренко В.С., Кизим М.О., Узумов Ф.В. Рівень і якість життя населення України : монографія. Х. : ІНЖЕК, 2003. 224 с.

15. Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління персоналом : навч. посібн. для студентів вищ. навч. закладів. К. : Професіонал, 2005. 335 с.
16. Сисак (Дмитришин) Л.І. Моделювання системи соціального захисту населення. *Моделювання регіональної економіки*. Збірник наукових праць. – Івано-Франківськ: Видавничо-дизайнерський відділ Центру інформаційних технологій, 2004. – № 4. – С. 17–24.
17. Сисак (Дмитришин) Л.І. Модель оцінки ринку праці і прогноз оцінки безробіття. *Вісник Тернопільської академії народного господарства*. 2001. № 9-10. С.33–38.
18. Хміль Ф.І. Управління персоналом : підручник. К. : Академвидав, 2006. 487 с.
19. Щербак В.І. Управління персоналом підприємства : наукове видання. Х. : ХНЕУ, 2005. 218 с.

Викладач

Леся ДМИТРИШИН