

## ПРАКТИКУМ З ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ МЕНЕДЖЕРА З ПЕРСОНАЛУ

Тип	Дисципліна професійної та практичної підготовки за вибором студента
Код	К-55
Семестр	8
Загальна кількість кредитів/годин:	3 кредити / 90 годин
Форма контролю	Залік
Викладач	К.е.н. Середа Г.В.
Необхідні обов'язкові попередні та супутні навчальні дисципліни:	“Основи HRM”, “Управління персоналом”, “Основи охорони праці”, “Соціологія та психологія праці”, “Аудит персоналу”
Місце у структурно-логічній схемі:	К-55 викладається на четвертому році навчання в бакалавраті
Форми навчання:	лекції, практичні заняття, самостійна робота, написання курсової роботи
Критерії оцінювання:	поточний контроль – 100 балів
Мова викладання:	українська

### ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Компетенції менеджера з персоналу. Прогнозування та планування потреби в персоналі. Залучення персоналу в організацію. Відбір персоналу. Адаптація персоналу та планування кар'єри. Оцінка та атестація персоналу. Професійне навчання та розвиток персоналу. Планування соціального розвитку колективу. Адміністрування управління персоналом. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом. HR-консультування.

#### *Програмні результати навчання, визначені в освітній програмі:*

Формулювати кадрову політику організації в залежності від стадії життєвого циклу, стану ринку праці, генеральної стратегії розвитку підприємства (ПРН-16).

Вести облік руху персоналу, відпрацьованого робочого часу та використання відпусток працівників, виготовляти кадрову документацію та складати статистичні звіти з праці та персоналу у відповідності до вимог законодавства (ПРН-20).

Організовувати та здійснювати професійний добір кандидатів на вакантні посади та робочі місця у відповідності до результатів аналізу роботи, застосовуючі адекватні методи оцінки компетентностей (ПРН-21).

Аналізувати чисельність та структуру персоналу, планувати потреби в персоналі (ПРН-22).

Розробляти мотиваційні схеми, системи оплати праці та морального заохочення, преміювання, формувати соціальний пакет підприємства (ПРН-25).

Застосовувати соціально-психологічні, адміністративні та економічні методи управління персоналом (ПРН-26).

Керувати інноваційними проектами в сфері праці та управління персоналом (ПРН-27).

## ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Тип	Дисципліна професійної та практичної підготовки за вибором студента
Код	К-55
Семестр	8
Загальна кількість кредитів/годин:	3 кредити / 90 годин
Форма контролю	Залік
Викладач	К.е.н. Серета Г.В.
Необхідні обов'язкові попередні та супутні навчальні дисципліни:	“Основи HRM”, “Управління персоналом”, “Аудит персоналу”
Місце у структурно-логічній схемі:	К-55 викладається на четвертому році навчання в бакалавраті
Форми навчання:	практичні заняття, самостійна робота
Критерії оцінювання:	поточний контроль – 100 балів
Мова викладання:	українська

### ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Місце бізнес-процесу оцінювання персоналу в системі управління людськими ресурсами організації. Мета та завдання оцінювання персоналу. Види оцінювання працівників. Сутність, методи та показники поточного оцінювання працівників. Сутність, методи та показники регулярного планового оцінювання працівників. Сутність, методи та показники ситуаційного оцінювання працівників. Атестація персоналу: завдання, процедура підготовки та проведення, методи та використання результатів. Сертифікація працівників: завдання, процедура підготовки та проведення, методи та використання результатів. Сучасні методики оцінювання персоналу: оцінка за KPI, центри оцінки.

#### *Програмні результати навчання, визначені в освітній програмі:*

Формулювати кадрову політику організації в залежності від стадії життєвого циклу, стану ринку праці, генеральної стратегії розвитку підприємства (ПРН-16).

Вести облік руху персоналу, відпрацьованого робочого часу та використання відпусток працівників, виготовляти кадрову документацію та складати статистичні звіти з праці та персоналу у відповідності до вимог законодавства (ПРН-20).

Організувати та здійснювати професійний добір кандидатів на вакантні посади та робочі місця у відповідності до результатів аналізу роботи, застосовуючі адекватні методи оцінки компетентностей (ПРН-21).

Розробляти мотиваційні схеми, системи оплати праці та морального заохочення, преміювання, формувати соціальний пакет підприємства (ПРН-25).

Застосовувати соціально-психологічні, адміністративні та економічні методи управління персоналом (ПРН-26).

Керувати інноваційними проектами в сфері праці та управління персоналом (ПРН-27).