

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Західнодонбаський інститут



МАУП

Кафедра економіки та менеджменту

«Затверджено»
Директор Житник Н.В.
«28» червня 2024 р.



Схвалено на засіданні кафедри
економіки та менеджменту
Протокол № 5 від 26.06.2024 р.
Завідувач кафедри Тищенко Т.І.

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Управління трудовим потенціалом

спеціальності: 051 Економіка
(шифр і назва спеціальності)

освітнього рівня бакалавр
(назва освітнього рівня, ОКР)

освітньої програми: Економіка
(назва освітньої програми)

Павлоград ЗІ МАУП 2024

ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»
ЗАХІДНОДОНБАСЬКИЙ ІНСТИТУТ
Кафедра економіки та менеджменту

Таблиця 1

Назва дисципліни	Управління трудовим потенціалом
Викладач	Міщенко Людмила Олександрівна
Портфоліо викладача	https://zi-maup.com.ua/portfolio-vykladachiv-ekonomika-ta-menedzhment/
Контактний тел.	095-890-6201
E-mail:	kafedra_economics_management@ukr.net
Сторінка дисципліни на сайті	https://zi-maup.com.ua/metodychni-materialy-sylabusy/
Консультації	Згідно з графіком консультацій викладача кафедри Консультації в день проведення лекцій/лабораторних занять (за попередньою домовленістю). Можливі он-лайн консультації через Skype, Viber. Для погодження часу онлайн консультацій слід писати на електронну пошту викладача або дзвонити.

1. Коротка анотація до дисципліни

Дисципліна «Управління трудовим потенціалом» є складовою освітньо-професійної програми підготовки фахівців за освітнім ступенем «Бакалавр» галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» спеціальності 051 «Економіка». Має статус обов'язкової компоненти циклу професійної підготовки. Дана навчальна дисципліна є теоретичною та практичною основою сукупності знань та вмінь, що формують профіль фахівця в соціальних та поведінкових наук.

Мета дисципліни - формування теоретичних і практичних знань з питань регулювання процесів відтворення трудового потенціалу, його формування, розвитку та використання.

Завдання навчальної дисципліни: формування знань з теорії управління трудовим потенціалом;

- набуття практичних навичок практичного застосування ефективних методів управління трудовим потенціалом;

- формування та розвиток професійних здібностей у майбутніх фахівців самостійно здійснювати аналіз трудового потенціалу та стан його використання, а також розробляти шляхи вирішення наявних проблем.

2. Програмні результати навчання (інтегральні, фахові компетентності):

Таблиця 2

Компетентність	Ступінь сформованості
1	2
Інтегральна компетентність	Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми, які характеризуються комплексністю і невизначеністю умов, в економічній сфері або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів соціальних та поведінкових наук.
Soft- skills / Загальні компетентності(ЗК)	<p>ЗК1. Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.</p> <p>ЗК3. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу, наукових узагальнень.</p> <p>ЗК4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.</p> <p>ЗК11. Здатність приймати обґрунтовані рішення.</p> <p>ЗК12. Навички міжособистісної взаємодії.</p> <p>ЗК13. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо на основі етичних принципів.</p>
Hard- skills / Спеціальні (фахові)компетенції	<p>СК4. Здатність пояснювати економічні та соціальні процеси і явища на основі теоретичних моделей, аналізувати і змістовно інтерпретувати отримані результати.</p> <p>СК7. Здатність застосовувати комп'ютерні технології та програмне забезпечення з обробки даних для вирішення економічних завдань, аналізу інформації та підготовки аналітичних звітів.</p> <p>СК8. Здатність аналізувати та розв'язувати завдання у сфері економічних та соціально-трудових відносин.</p> <p>СК12. Здатність самостійно виявляти проблеми економічного характеру при аналізі конкретних ситуацій, пропонувати способи їх вирішення.</p> <p>СК15. Здатність визначати соціально-економічну ефективність організації праці, регулювання соціально-трудових процесів та ринку праці, людського розвитку, мікро-, мезо- та макроекономічному рівнях.</p> <p>СК16. Здатність використовувати знання, уміння й практичні навички в галузі економіки праці та соціально-трудових відносин, нормування та організації праці для підвищення ефективності управління персоналом підприємства</p>

Формування сукупності компетентностей спрямоване на досягнення програмних результатів навчання:

ПРН1. Асоціювати себе як члена громадянського суспільства, наукової спільноти, визнавати верховенство права, зокрема у професійній діяльності, розуміти і вміти користуватися власними правами і свободами, виявляти повагу до прав і свобод інших осіб, зокрема членів колективу

ПРН10. Проводити аналіз функціонування та розвитку суб'єктів господарювання, визначати функціональні сфери, розраховувати відповідні показники які характеризують результативність їх діяльності.

ПРН11. Вміти аналізувати процеси державного та ринкового регулювання соціально-економічних і трудових відносин.

ПРН25. Визначати попит та пропозицію на ринку праці, аналізувати структуру зайнятості та безробіття.

ПРН26. Використовувати знання щодо організації економіки праці, кадрового діловодства, та формування і розвитку трудового потенціалу в управлінні персоналом та соціально-трудовою сферою на мікрорівні

ПРН27. Оволодіти методами управління персоналом, аудиту персоналу, нормування, мотивування та ефективної організації праці різних категорій працівників.

3. Опис навчальної дисципліни

Таблиця 3

Найменування показників	Характеристика дисципліни за формами навчання
	денна
Курс	4
Семестр	7
Обсяг кредитів	4
Обсяг годин, в тому числі:	120
Аудиторні	28 лекційних та 28 семінарських (практичних) годин
Модульний контроль	2 модульні контрольні роботи
Самостійна робота Індивідуальне науково-дослідне завдання	64 годин в планах семінарських занять, завданнях для самостійної роботи студентів, надається студенту на занятті при ознайомленні з силабусом.
Форма семестрового контролю	екзамен

4. Статус дисципліни: обов'язкова професійної підготовки.

5. Пререквізити Базові знання з дисципліни «Економіка підприємства», «Економіка праці та соціально-трудові відносини», «Статистика», «Демографія», «Управління оплатою праці».

Кореквізити: «Аудит персоналу», «Ринок праці», «Економічна статистика», «Державне регулювання зайнятості».

6. Технічне й програмне забезпечення /обладнання

- Програмне забезпечення для доступу для законодавчої бази на сайті: www.rada.gov.ua/laws

–*програми та сервіси для перевірки оригінальності текстів (Plagiat, Antiplagiat, Unichek).*

У міжсесійний період бажано користуватися комп'ютерною технікою (з виходом у глобальну мережу) та оргтехнікою для комунікації з викладачем та підготовки друку; у період сесії бажано мати мобільний пристрій (телефон) для оперативної комунікації з викладачем з приводу проведення занять та консультацій.

7. Політика курсу:

Студент дотримується правил академічної доброчесності (згідно загальних правил Західнодонбаського інституту ПрАТ «ВНЗ»МАУП).

Курс передбачає роботу в колективі. Середовище в аудиторії є дружнім, творчим, відкритим до конструктивної критики.

Освоєння дисципліни передбачає обов'язкове відвідування лекцій і семінарських занять, а також самостійну роботу.

Самостійна робота включає в себе теоретичне вивчення питань, що стосуються тем лекційних занять, які не ввійшли в теоретичний курс, або ж були розглянуті коротко, їх поглиблена проробка за рекомендованою літературою. Усі завдання, передбачені програмою, мають бути виконані у встановлений термін. Якщо студент відсутній з поважної причини, він презентує виконані завдання під час самостійної підготовки та консультації викладача.

Під час роботи над завданнями недопустимо порушення академічної доброчесності: при використанні Інтернет-ресурсів та інших джерел інформації студент повинен вказати джерело, використане в ході виконання завдання. У разі виявлення факту плагіату студент отримує за завдання 0 балів.

Студент, який спізнився, вважається таким, що пропустив заняття з неповажної причини з виставленням 0 балів за заняття, і при цьому має право бути присутнім на занятті.

За використання телефонів і комп'ютерних засобів без дозволу викладача, порушення дисципліни студент видаляється з заняття, за заняття отримує 0 балів.

8. Тривалість курсу: 120 годин (4 кредити ЄКТС), з них: 56 години аудиторної роботи, 64 годин – самостійної роботи, екзамен

9. Форми і методи навчання. Основними видами навчальних аудиторних занять є лекції, семінарські заняття, консультації.

При викладанні *лекційного матеріалу* передбачено поєднання таких форм методів навчання, як лекції-бесіди, лекції-візуалізації.

Лекція-бесіда забезпечує безпосередній контакт викладача з аудиторією і дозволяє привернути Вашу увагу до найбільш важливих питань

теми лекції, визначити у процесі діалогу особливості сприйняття навчального матеріалу.

Лекція-візуалізація включає візуальну форму подачі лекційного матеріалу технічними засобами навчання. Читання такої лекції зводиться до розгорнутого або короткого коментування викладачем візуальних матеріалів, що переглядаються.

При проведенні *семінарських і практичних занять* передбачено поєднання таких форм і методів навчання як робота у малих групах, дискусія, публічний виступ, групові проекти.

Ви працюєте з інформацією вдома, зокрема з використанням мережі Інтернет, під час занять виконуєте усні та письмові завдання. Програмою курсу передбачено посилену практичну підготовку (*зміст і критерії оцінювання див.: Робоча навчальна програма дисципліни*).

10. Оцінювання знань здійснюється відповідно до «Положення про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у ПрАТ «ВНЗ

«МАУП» (https://drive.google.com/file/d/1ENRncPY-dU2qLke7awVKn1OdfG8_8Hg8D/view).

11. Система оцінювання навчальних досягнень

Таблиця 4

Вид діяльності студента	Максимальна	Модуль 1		Модуль 2	
		кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів
Відвідування лекцій	1	4	4	14	14
Відвідування семінарських занять	1	13	13	13	13
Робота на семінарському занятті	5	7	35	7	5
Виконання завдань для самостійної роботи	10	1	10	1	10
Виконання модульної роботи	25	1	25	1	5
Разом		-	97		97
194:60=3,23. Студент набрав X балів; Розрахунок: X:3,23= загальна кількість балів.-					

До відомості обліку успішності вносяться сумарні результати поточних досягнень (поточного (рубіжного (модульного)) контролю, бали, отримані студентом за усі передбачені, види навчальної діяльності) та підсумкового контролю за формулою:

$$ZO = \frac{РПД + РПК}{K}$$

ZO – загальна оцінка;

РПД - результати поточних досягнень студента РПК - результати підсумкового контролю

K розподілу з таблиці 4

12. Календарно-тематичний план

РОЗПОДІЛ ГОДИН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Таблиця 5

Види робіт за навчальним планом	Години
Аудиторні заняття, у т.ч.:	56
Лекції	28
Семінарські заняття	28
Самостійна робота	64
Всього:	120 (4 кредити)
Форма підсумкового контролю	Екзамен

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛІНИ

Таблиця 6

	Назва теми	Кількість годин			
		Усього годин / кредитів	Лекції	Семінарські	Самостійна робота
Модуль 1					
Змістовий модуль 1. Теоретичні аспекти та основні категорії управління трудовим потенціалом					
1	Тема 1. Предмет, метод та завдання дисципліни	6	1	1	4
2	Тема 2. Населення — природна основа формування трудового потенціалу	9	2	2	5
3	Тема 3. Регулювання демографічного розвитку	9	2	2	5
4	Тема 4. Трудовий потенціал суспільства	8	2	2	4
5	Тема 5. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу	9	2	2	5
6	Тема 6. Система управління трудовим потенціалом	6	1	1	4
7	Тема 7. Науково-методичне та нормативно-правове забезпечення	8	2	2	4

	управління трудовим потенціалом				
Модуль 2					
Змістовий модуль 2. Основні напрямки управління трудовим потенціалом					
8	Тема 8. Людський капітал і його роль у соціально - економічному розвитку	8	2	2	4
9	Тема 9. Людський розвиток як мета і критерій суспільного прогресу	8	2	2	4
10	Тема 10. Доходи і якість життя населення	9	2	2	5
11	Тема 11. Мотивація економічної активності населення	8	2	2	4
12	Тема 12. Ефективність використання трудового потенціалу	8	2	2	4
13	Тема 13. Суспільна організація праці та соціальна політика в управлінні трудовим потенціалом	8	2	2	4
Змістовий модуль 3. Управління трудовим потенціалом у контексті міжнародних відносин					
14	Тема 14. Міжнародне співробітництво в управлінні трудовим потенціалом	8	2	2	4
15	Тема 15. Досвід зарубіжних країн в управлінні трудовим потенціалом	8	2	2	4
	Контрольна робота	4		4	
	Всього	120/4	28	28	64

13. Завдання для самостійної роботи та критерії її оцінювання.

Для ефективного засвоєння курсу пропонуються наступні форми самостійної роботи для студентів:

- ознайомлення з основною і додатковою літературою;
- пошук спеціальної літератури, каталогів, статистичної інформації, наукових статей;
- виконання творчого завдання з певної тематики;
- підготовка доповідей і повідомлень для семінарів;
- самостійна підготовка за окремими розділами курсу.

Навчальний час, відведений для самостійної роботи студентів денної форми навчання, визначається навчальним планом

У ході самостійної роботи студент має перетворитися на активного учасника навчального процесу, навчитися свідомо ставитися до оволодіння теоретичними і практичними знаннями, вільно орієнтуватися в інформаційному просторі, нести індивідуальну відповідальність за якість власної професійної підготовки.

СРС включає: опрацювання лекційного матеріалу; опрацювання та вивчення рекомендованої літератури, основних термінів та понять за темами

дисципліни; підготовку до семінарських занять; підготовку до виступу на семінарських заняттях; поглиблене опрацювання окремих лекційних тем або питань; написання есе за заданою проблематикою; пошук (підбір) та огляд літературних джерел за заданою проблематикою дисципліни; аналітичний розгляд наукової публікації; контрольну перевірку студентами особистих знань за питаннями для самодіагностики; підготовку до контрольних робіт та інших форм поточного контролю; підготовку до модульного контролю; систематизацію вивченого матеріалу з метою підготовки до семестрового екзамену

Самостійна робота студента передбачає поглиблене розкриття теми, що виноситься на семінарське (практичне) заняття зі складанням мультимедійної презентації чи написанням наукової доповіді.

14. Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання:

Орієнтовний перелік питань для семестрового комплексного контролю (див.: *Робоча навчальна програма дисципліни*)

Іспит може проводитися у усній формі (3 теоретичних питання) за відповідь на які максимально можливо отримати 30 балів і практичне завдання, за яке при умові правильного розв'язання можливо отримати 10 балів.

Перерахування у традиційну систему:

1) 40 балів – правильні та повні відповіді на всі запитання, повне розв'язання практичного завдання - «відмінно/зараховано», А, 100-90 балів;

2) 30 балів – студент відповів на всі запитання, однак допускає певні неточності у визначеннях базових категорій, які не впливають на правильність відповіді в цілому, в практичному завданні допущені незначні помилки – «добре/зараховано», В-С, 89-75 балів;

3) 20 балів - студент відповів недостатньо повно і конкретно на поставлені запитання, хоч і відобразив знання основного програмного матеріалу, а також при правильній відповіді на два з трьох поставлених питань, практичне завдання розв'язано з помилками, відсутні висновки – «задовільно/зараховано», D-E, 74-60 балів;

4) 0 балів – дає неправильні відповіді на поставлені запитання, виявляє неналежний рівень знань теоретичного та нормативного матеріалу, неспроможний послідовно і правильно аргументувати свою відповідь або взагалі не в змозі відповісти на поставлені запитання, практичне завдання не розв'язано - «незадовільно/незараховано», F-FX, 59-0.

ЗАГАЛЬНА ПІДСУМКОВА ОЦІНКА (в балах) = результати поточної роботи для студентів + результати іспиту.

15. Шкала відповідності оцінок

Таблиця 7

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проєкту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
75-81	C	задовільно	
68-74	D		
60-67	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

16. Рекомендовані джерела (література):

Основна література

1. Адміністративне управління трудовим потенціалом / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. М. Салун та ін. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2014. – 428 с.
2. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2015. — 403 с.
3. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посібн. / Н. І. Єсінова – К. : Кондор, 2014. – 432 с.
5. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами : навч. посібн. / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – К. : Вид. Дім "Юридична книга", 2013. – 258 с.
6. Кодекс законів про працю в Україні. – К. : Праця, 1994. – 240 с.
7. Конституція України. – К. : Кондор, 1996. – С. 3–17.
8. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посібн. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2013. – 224 с.
9. Петрига М. О. Управління трудовими ресурсами / М. О. Петрига. – Л. ЛБК, 2016. – С. 80–95. 47
10. Про зайнятість населення: Закон України// Закони України. – Т1. –

К.: АТ «Книга», 1996. – 112 с.

11. Про оплату праці : Закон України // Закони України. – Т. 1. – К.: АТ "Книга", 1996. – 90 с.

12. Про колективні договори і угоди : Закон України // Закони України. – Т. 1. – К.: АТ "Книга", 1996. – 64 с.

13. Про охорону здоров'я: Закон України // Закони України. – Т. 1. – К.: АТ "Книга", 1996. – 60 с.

14. Пятова А. Управління трудовими ресурсами : навч.-метод. посібн. / А. Пятова. – Черкаси : VLADCO, 2017. – 190 с.

15. Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – 2-ге вид. – К. : А.С.К., 2016. – 180 с.

14.2. Додаткова

16. Богиня Д. П. Основи економіки праці / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2014. – 314 с.

17. Василюк М. Заробітна плата в умовах ринку: соціально-економічні аспекти // Україна: аспекти праці. – 2017. – № 3 – 4. – С. 29–32.

18. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2012. – 338 с.

19. Ломанова І. Про регулювання розміру фондів оплати підприємств виробничої сфери / І. Ломанова, О. Уманський, М. Харченко // Україна: аспекти праці. – 2019. – № 2. – С. 9–16.

20. Петюх В. М. Ринок праці : навчальний посібник / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 2009. – 288 с.

21. Соколик М. Оплата праці в доходах і витратах населення України / М. Соколик // Україна: аспекти праці. – 2018. – № 3. – С. 19–25.

22. Стретович О. Новий підхід до організації системи матеріального стимулювання праці / О. Стретович // Україна: аспекти праці. – 2017. – № 1. – С. 21 – 26.

23. Ушацький С. А. Основи управління : навч. посібн. / С. А. Ушацький, В. П. Яковенко. – К. : КНЕУ, 2014. – С. 4–11.

24. Федонін О. С. Потенціал підприємства : навч. посібн. / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексик. – К. : КНЕУ, 2014. – 316 с.