



СИЛАБУС
освітнього компоненту
«Лабораторний практикум з управління персоналом»
2025-2026 навчальний рік

Освітня програма: «Поствоєнна соціально-психологічна реабілітація».

Сертифікатна програма: «Управління соціальними закладами»

Спеціальність: 231 Соціальна робота.

Галузь знань: 23 Соціальна робота.

Рівень вищої освіти: другий (магістерський).

Викладач	Петровська Катерина Володимирівна
Посилання на сайт	https://bdpu.org.ua/teachers/petrovska-kateryna-volodymyrivna/
Контактний телефон	-
E-mail викладача	ev_petrovska@bdpu.org.ua
Графік консультацій	Що п'ятниці з 13.00 до 14.00

Форма навчання	Кількість кредитів\годин	Лекції	Семінарські заняття	Самостійна робота	Звітність
заочна	5\150	-	8	142	залік

Семестр: III семестр

Мова навчання: українська.

Ключові слова: управління, кадри, менеджер соціальної роботи, персонал соціального закладу.

Мета курсу: підготовка здобувачів вищої освіти до ефективного управління персоналом, формування комплексу умінь щодо розробки та здійснення кадрової політики в сучасних організаціях, добору й розміщення персоналу, його оцінювання і навчання, забезпечення ефективного використання персоналу організації.

Програмні компетентності:

ЗК9 Навички міжособистісної взаємодії.

ЗК10 Здатність працювати в команді.

СК4 Здатність до впровадження методів і технологій інноваційного практикування та управління в системі соціальної роботи.

СК7 Здатність до професійної рефлексії.

Результати навчання:

ПРН-10 Аналізувати соціальний та індивідуальний контекст проблем особи, сім'ї, соціальної групи, громади, формулювати мету і завдання соціальної роботи, планувати втручання в складних і непередбачуваних обставинах відповідно до цінностей соціальної роботи.

ПРН-11 Організовувати спільну діяльність фахівців різних галузей і непрофесіоналів, здійснювати їх підготовку до виконання завдань соціальної роботи, ініціювати командування та координувати командну роботу.

ПРН-15 Розробляти критерії та показники ефективності професійної діяльності, застосовувати їх в оцінюванні виконаної роботи, пропонувати рекомендації щодо забезпечення якості соціальних послуг та управлінських рішень.

ПРН-9 Виконувати рефлексивні практики в контексті цінностей соціальної роботи, відповідальності, у тому числі для запобігання професійного вигорання.

Зміст курсу:

Тема 1: Зміст та завдання діяльності кадрового менеджера. Кваліфікаційна характеристика спеціаліста сучасної служби персоналу соціального закладу. Сутність ринку праці, рівновага на ринку праці. Методи дослідження використання робочого часу. Сутність поняття «кадрове планування». Фактори, що впливають на визначення потреб у персоналі. Методи визначення потреб у персоналі. Сутність компетентностей. Їх значення в сучасному управлінні персоналом. Компетентності, необхідні для виконання роботи менеджера соціальної роботи.

Тема 2: Співбесіда при найманні на роботу. Зміст поняття «кадрова політика підприємства». Основні види чинників, що визначають кадрову політику підприємства. Підготовка до співбесіди. Типові помилки менеджера з персоналу при проведенні інтерв'ювання. Сутність технології відбору кадрів на вакантну посаду. Етапи набору та відбору кадрів. Правила поведінки на співбесіді. Схема поетапного принципу визначення придатності до певної діяльності.

Тема 3: Організація прийому на роботу. Сутність понять «розстановка персоналу» та «підбір кадрів». Матричний метод підбору кадрів. Поняття адаптація та асиміляція на робочому місці. Програма адаптації та завдань для випробувального терміну. Введення співробітника в колектив, знайомство з правилами та традиціями підприємства, пізнання соціальних взаємовідносин та норм поведінки в колективі.

Тема 4: Методи оцінки персоналу. Основні методи оцінювання персоналу. Менеджерська логіка проектування у соціальній роботі. Доцільність застосування методів оцінювання у практиці діяльності державних та спеціалізованих соціальних служб. Приклади можливого практичного застосування результатів оцінювання. Об'єкти, предмети та суб'єкти оцінювання персоналу. Логічна послідовність кроків процесу оцінювання персоналу. Суттєві ознаки ділових та особистісних якостей виконавця показники його діяльності, які можуть бути критеріями оцінювання. Типи управлінських рішень, які можуть бути прийняті за результатами оцінювання персоналу.

Тема 5: Організація комплексної оцінки персоналу. Методика укрупнених нормативів визначення кількісного складу персоналу. Якісний склад персоналу. Особливості аналізу персоналу за статтю, віковим складом працівників, освітою, кваліфікацією, стажем роботи. Система оцінки персоналу. Комплексна оцінка працівника. Специфіка оцінювання спеціалістів. Процедура атестації кадрів.

Тема 6: Мотивація персоналу. Основні складові схеми мотиваційного процесу. Змістовні та процесуальні теорії мотивації. Сутність, зміст та цілі мотивації персоналу. Чинники має враховувати менеджер з персоналу, розробляючи програму мотивації. Доцільність використання змістовних теорій мотивації. Динамічність потреб персоналу. Закон Йеркса-Додсона. Процесуальні теорії мотивації. Сучасні теорії мотивації. Методи мотивації: матеріальні та нематеріальні. Послідовність розробки / оновлення системи мотивації персоналу. Передумови розробки ефективної системи.

Тема 7: Тімбілдинг як один із ефективних методів управління персоналом. Поняття «психологічний клімат в колективі», «тімбілдинг». Плюси та мінуси використання тимбілдингу. Цікаві практики застосування тимбілдингових методик у вітчизняній практиці управління персоналом

Тема 8: Проектування організаційної структури соціального підприємства. Мета і завдання планування роботи з персоналом. Етапи аналізу та вибору стратегічних альтернатив. Дерево цілей, яке відображає роботу з персоналом. Організаційна структура управління соціального підприємством

Тема 9: Оволодіння мистецтвом критики менеджером із соціальної роботи. Контроль як функція менеджменту соціальної роботи. Сутність принципів професійної культури менеджменту соціальної роботи. Різні види критичних оцінок трудової поведінки працівників та навички використання різних форм критики, без ураження гідності працівників.

Тема 10: Соціальне партнерство в організації. Сутність поняття “соціальне партнерство”. Основні засади соціального партнерства, вироблені МОП. Принципи, які лежать в основі проведення колективних переговорів. Суб'єкти соціального партнерства. Функції держави в системі соціального партнерства. Основні завдання системи соціального партнерства в Україні. Причини недостатнього розвитку системи соціального партнерства в Україні.

Методи навчання: словесні (пояснення, розповідь, лекція, вступна бесіда, сторітейлінг, навчальна дискусія); наочні (ілюстрування, опорний мультимедіа-конспект, скрайбінг); практичні (вправи, дослідження, проектування).

Політика курсу (особливості проведення навчальних занять):

Особливості проведення навчальних занять: заняття проводяться у формі дискусій, мозкових штурмів; висловлювання власної точки зору заохочується;

Політика щодо дедлайнів та перескладання. Якщо здобувач освіти не відвідував окремі

аудиторні заняття – на консультаціях він має право відпрацювати пропущені заняття та добрати відповідну кількість балів, які були визначені на дану тему заняття. Перескладання відбувається із дозволу деканату за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).

Політика щодо академічної доброчесності та використання ШІ. Дотримання академічної доброчесності здобувачами освіти передбачає: самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного та підсумкового контролю результатів навчання (для осіб з особливими освітніми потребами ця вимога застосовується з урахуванням їхніх індивідуальних потреб і можливостей); посилення на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей; дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права; надання достовірної інформації про результати власної освітньої (наукової, творчої) діяльності, використанні методики досліджень і джерела інформації».

Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі здобувача є підставою для її незарахування, незалежно від масштабів плагіату чи обману. Списування під час контрольних та самостійних робіт, іспиту заборонені (зокрема, з використанням мобільних девайсів). Жодні форми порушення академічної доброчесності та неправомірного використання ШІ не толеруються; підтримка створення освітньо-наукового середовища, побудованого на прозорості, доброчесності та високих стандартах наукової етики.

Інструменти ШІ, такі як ChatGPT, Grammarly, Claude, Gemini або інші подібні платформи, можуть бути використані здобувачами для підтримки самостійної та індивідуально-дослідної роботи. Це включає написання чернеток, перевірку граматики, генерацію ідей або обробку даних. Проте, використання ШІ повинно відбуватись етично і не заміняти самостійну роботу здобувача. Здобувачі повинні дотримуватись таких принципів: ШІ не може використовуватись для автоматичного виконання завдань, що вимагають критичного мислення та аналізу. Будь-яке використання ШІ повинно бути відкрито зазначене в роботі (наприклад, у вигляді примітки про використання інструменту для певних етапів). Здобувачі несуть відповідальність за зміст роботи, включаючи точність інформації та уникнення плагіату. Інструменти ШІ не повинні використовуватись для генерації академічних текстів без критичного аналізу здобувачем, порушення приватності та конфіденційності даних, а також для створення та поширення дезінформації.

Суттєве використання ШІ підлягає обов'язковому розкриттю у письмовій/проектній роботі відповідно до політик БДПУ (Політика БДПУ щодо ШІ в дослідженнях; Рекомендації GAiDeT; Положення про використання ШІ в освітньому процесі). Розкриття подається у вигляді декларації в тексті роботи. Недекларування вважається порушенням академічної доброчесності. Розміщення декларації здійснюється перед «Списком використаних джерел» або наприкінці роботи, якщо список джерел не передбачено.

Політика щодо відвідування. Відвідування занять є обов'язковим. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, навчання за програмою подвійного диплома, з використанням елементів дуальної форми здобуття освіти, міжнародне стажування) навчання може відбуватись за індивідуальним графіком (в онлайн режимі за погодженням із деканом факультету).

Визнання результатів навчання, отриманих здобувачами вищої освіти у неформальній та/або інформальній освіті, здійснюється на добровільній основі та передбачає підтвердження того, що здобувач досяг результатів навчання, передбачених ОПП, за якою він навчається. Визнанню можуть підлягати такі результати навчання, отримані в неформальній освіті, які за тематикою, обсягом вивчення та змістом відповідають як освітньому компоненту в цілому, так і його окремому розділу, темі (темам), індивідуальному завданню, курсовій роботі (проекту), контрольній роботі тощо, які передбачені програмою (силабусом) освітнього компонента.

Технічне й програмне забезпечення/обладнання, наочність: мультимедійне обладнання, інтерактивні дошки, ноутбук.

Система оцінювання та вимоги:

Поточний контроль Заочна форма

Тема 1.					
Лекційне заняття	Семінарське заняття	Самостійна робота	Індивідуально-дослідні завдання	Тестування за темою	Підсумкові бали
-	практичні завдання – 10	5	10	-	25
Тема 2.					
-	практичні завдання – 10	5	10	-	25
Тема 3.					
-	-	10	15	-	25
Тема 4.					

-	-	10	15	-	25
Тема 5.					
-	практичні завдання – 10	5	10	-	25
Тема 6.					
-	-	10	15	-	25
Тема 7.					
-	практичні завдання – 10	5	10	-	25
Тема 8.					
-	-	10	15	-	25
Тема 9.					
-	-	10	15	-	25
Тема 10.					
-	-	10	15	-	25
Загалом					250
Підрахунок					
Середнє арифметичне $250 \div 5$ кредити = 50 балів максимум / 35 мінімум					

Поточний контроль здійснюється за результатами усіх виконаних завдань, передбачених планами семінарських, самостійних, індивідуальних робіт тощо. Нарахування рейтингових балів здійснюється відповідно до критеріїв оцінювання (не пізніше ніж за тиждень після проведення семінарського заняття), систематизованих для кожного з видів робіт та представлено на електронній навчальній платформі Moodle БДПУ.

Підсумковий контроль

Допуск до підсумкового контролю здійснюється якщо здобувач вищої освіти набрав прохідний бал (35 балів). Підсумковий контроль здійснюється в усній формі (відповіді на перелік запропонованих питань). Загальна кількість балів за вивчений курс обчислюється таким чином: підраховується кількість балів, набраних під час поточного контролю за всіма заліковими кредитами, та ділиться на загальну кількість кредитів (визначається середній арифметичний бал). Потім до отриманого показника додаються бали, набрані під час заліку.

Підсумкова кількість балів визначається за формулою:

$$m = \frac{3K_1 + 3K_2 + 3K_3 + 3K_4 + 50}{n} = 100$$

де m – кількість набраних балів за вивчений курс;
 n – кількість залікових кредитів;
 50 балів – залік.

Поточне тестування та самостійна робота						Середнє арифметичне за поточну роботу	залік	Сума
Тема 1		Тема 2		Тема 3			50	100
T1	T2	T1	T2	T1	T2			
25		25		25				
Тема 4		Тема 5		Тема 6				
T1	T2	T1	T2	T1	T2			
25		25		25				
Тема 7		Тема 8		Тема 9				
T1	T2	T1	T2	T1	T2			
25		25		25				
Тема 10								
T1	T2							
25								

Шкала оцінювання

Сума балів за всі види навчальної діяльності	
90-100	A
78-89	B
65-77	C
58-64	D
50-57	E
35-49	FX (з можливістю повторного складання)
1-34	F (з обов'язковим повторним вивченням ОК)

Список рекомендованих джерел:

1. Гавриш О. А. Технології управління персоналом: монографія / О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань, І. М. Крейдич, Н. В. Семенченко. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
2. Криворучко О. М. Управління персоналом підприємства: навч. посібник. Х. : ХНАДУ, 2016. 200 с.
3. Назарчук Т.В., Косінок О.М. Менеджмент організацій : навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2018. 559 с.
4. Никифорова В. Г. Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. Одеса: Атлант, 2013 р. 275 с.
5. Про управління персоналом. 10 найкращих статей з Harvard Business Review; Пер. з англ. Л. Лебеденко. К. : Вид. група КМ-БУКС, 2018. 256 с.
6. Тернавська Т.А., Раєвська Я.М., Мельник Ж.В. Навчально практичний органайзер з курсу «Менеджмент соціальної роботи»: навчально-методичний посібник для студентів галузі знань 23 Соціальна робота. Кам'янець-Подільський: Видавець Панькова А.С. 2020. 248 с.
7. Управління персоналом : підручник / О. Шубалий, Н. Рудь, А. Гордійчук, І. Шубала, М. Дзямулич, О.Потьомкіна, О. Середя; за заг. ред. О. Шубалого. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.
8. Управління персоналом: навч. посіб. / А. О. Азарова, О. О. Мороз, О. Й. Лесько, І. В. Романець; ВНТУ. Вінниця : ВНТУ, 2014. 283 с.
9. Управління персоналом: підручник / В. М. Данюк. А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. 666 с.
10. Череп А.В., Пуліна Т.В., Череп О.Г. Інноваційний менеджмент : підручник. Київ: Кондор, 2018. 440 с.

Допоміжна:

1. Александрова С. А. Конспект лекцій з курсу «Управління персоналом». Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2015. 67 с.
2. ЗУ „Про оплату праці”. Закони України. Том 8. К., 1997. С. 210-218.
3. ЗУ „Про зайнятість населення”. Том 1. К., 1999. С. 252-268.
4. ЗУ „Про колективні договори і угоди”. Закони України. Том 6. К., 1996. С. 5-11.
5. ЗУ „Про охорону праці”. Закони України. Том 4. К., 1996. С. 114-133.
6. Михайлова Л. І. Управління персоналом. Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2007. 248 с.
7. Самокерована система якісного управління: навчально-методичний посібник \ Сергій Кікоть. Донецьк : Юго-Восток, 2009. 154 с.
8. Хміль Ф. І. Управління персоналом : Підручник для студентів вищих навчальних закладів. К.: Академвидав, 2006. 488 с.
9. Шендеровський К. Менеджмент у соціальній роботі. К. Главник, 2007. 207 с.

Інформаційні ресурси

1. Бібліотека БДПУ <http://edu.bdpu.org.ua>
2. Сайт БДПУ <http://bdpu.org.ua>
3. Електронна навчальна платформа Moodle БДПУ <https://edu.bdpu.org/login/index.php>.
4. Сайт з питань управління персоналом. Режим доступу: <http://www.management.com.ua/hrm/>
5. Сайт з питань управління персоналом. Режим доступу: <http://hrliga.com>.