

БЕРДЯНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
Кафедра соціальної роботи та інклюзивної освіти

“ЗАТВЕРДЖУЮ”  
Завідувачка кафедри  
К.Петровська  
“30” серпня 2023 року

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

підготовки здобувачів II рівня вищої освіти

**ВВ06**

**ЛАБОРАТОРНИЙ ПРАКТИКУМ З УПРАВЛІННЯ  
ПЕРСОНАЛОМ**

(назва навчальної дисципліни)

**Спеціальність:** 231 Соціальна робота  
(шифр і назва спеціальності)

**Освітньо-професійна програма:** Соціальна педагогіка  
(назва освітньої програми)

**Факультет** дошкільної, спеціальної та соціальної освіти  
(назва факультету)

Бердянськ, 2023 рік

Робоча програма “Лабораторний практикум з управління персоналом” для здобувачів вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота.

*Освітньо-професійної програми Соціальна педагогіка*

Розробник: кандидат педагогічних наук, доцент, завідувачка кафедри соціальної роботи та інклюзивної освіти Петровська К.В.

Робочу програму погоджено проектною групою освітньо-професійної програми «Соціальна педагогіка» та затверджено на засіданні кафедри соціальної роботи та інклюзивної освіти.


від “30”серпня 2023 року (протокол № 1)

Завідувачка кафедри соціальної роботи  
та інклюзивної освіти



\_\_\_\_\_ (К.В.Петровська)

Гарант освітньо-професійної  
програми



\_\_\_\_\_ (О.І.Гуренко)

### Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітньо-професійна програма, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 5	Галузь знань <u>23 Соціальна робота</u>	Нормативна	
	спеціальність <u>231 Соціальна робота</u>		
Модулів – 1	Освітньо-професійна програма: <u>Соціальна педагогіка</u>	<b>Рік підготовки:</b>	
Змістових модулів – 10		2-й	2-й
Мова навчання: українська		<b>Семестр</b>	
Загальна кількість годин – 150		3-й	3-й
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4 самостійної роботи студента – 4	Освітній ступінь: <u>магістр</u>	-	
		<b>Практичні, семінарські</b>	
		-	
		<b>Лабораторні</b>	
		36	12
		<b>Самостійна робота</b>	
		114	138
		Індивідуальні завдання	
Вид контролю: <i>залік</i>			

#### Примітка.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної та індивідуальної роботи становить (%):

для денної форми навчання – 36/114годин (21%/79%)

для заочної форми навчання – 12/138 годин (11%/89%)

## 1. Мета та завдання навчальної дисципліни

**Метою** викладання навчальної дисципліни “Лабораторний практикум з управління персоналом” є 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.

Основними **завданнями** вивчення дисципліни “Лабораторний практикум з управління персоналом” є:

- сформувати здатності до застосування сучасних підходів до визначення потреби в персоналі, організації набору і відбору працівників на посади та формування успішної команди;
- розвивати здібності до саморозвитку власних фахових якостей відповідно до службового становища в ієрархії управління;
- засвоїти методологічні засади управління персоналом, використання соціальних і психологічних технологій управління.

**Основні результати навчання і компетентності** згідно з вимогами освітньо-професійної програми:

№ з/п	Програмні компетентності	Компетенції	Результати навчання
1.	ЗК-9	Навички міжособистісної взаємодії.	<b>ПРН-10</b> 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.
2.	ЗК-10	Здатність працювати в команді.	<b>ПРН-11</b> Організувати спільну діяльність фахівців різних галузей і непрофесіоналів, здійснювати їх підготовку до виконання завдань соціальної роботи, ініціювати командоутворення та координувати командну роботу.
3.	СК-4	Здатність до впровадження методів і технологій інноваційного практикування та управління в системі соціальної роботи.	<b>ПРН-15</b> Розробляти критерії та показники ефективності професійної діяльності, застосовувати їх в оцінюванні виконаної роботи, пропонувати рекомендації щодо забезпечення якості соціальних послуг та управлінських рішень.
4.	СК-7	Здатність до професійної рефлексії.	<b>ПРН-9</b> Виконувати рефлексивні практики в контексті цінностей соціальної роботи, відповідальності, у тому числі для запобігання професійного вигорання.

## 2. Програма навчальної дисципліни

### **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 тімбілдингу. Цікаві практики застосування тімбілдингових 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 навиків 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.



## 5. Теми лабораторних занять

№з/п	Назви тем	Кількість годин	
		денна	заочна
<b>1</b>	<b>2</b>		
1.	Зміст та завдання діяльності кадрового менеджера.	4	2
2.	Співбесіда при найманні на роботу.	4	2
3.	Організація прийому на роботу.	4	2
4.	Методи оцінки персоналу.	4	-
5.	Організація комплексної оцінки персоналу.	4	2
6.	Мотивація персоналу.	4	-
7.	Тімбілдинг як один із ефективних методів управління персоналом.	4	2
8.	Проектування організаційної структури соціального підприємства.	4	-
9.	Оволодіння мистецтвом критики менеджером із соціальної роботи.	4	2
10.	Соціальне партнерство в організації	-	-
<i>Усього</i>		<b>36</b>	<b>12</b>

## 6. Самостійна робота

№з/п	Назви тем	Кількість годин	
		денна	заочна
<b>1</b>	<b>2</b>		
1.	<b>Зміст та завдання діяльності кадрового менеджера.</b>	11	13
	1. З'ясуйте сутність поняття «кадрове планування». 2. Сформулюйте фактори, що впливають на визначення потреб у персоналі. 3. Назвіть і коротко розкрийте методи визначення потреб у персоналі.		
2.	<b>Співбесіда при найманні на роботу.</b>	11	13
	1. Розкрийте зміст поняття «кадрова політика підприємства». 2. Охарактеризуйте основні види чинників, що визначають кадрову політику підприємства. 3. Типові помилки менеджера з персоналу при проведенні інтерв'ювання.		
3.	<b>Організація прийому на роботу.</b>	11	13
	1. Розкрийте сутність понять «розстановка персоналу» та «підбір кадрів». 2. Вивчіть та охарактеризуйте матричний метод підбору кадрів.		
4.	<b>Методи оцінки персоналу.</b>	11	15
	1. Охарактеризуйте основні методи оцінювання персоналу. 2. Менеджерська логіка проектування у соціальній роботі.		
5.	<b>Організація комплексної оцінки персоналу.</b>	11	13
	1. Вивчіть та охарактеризуйте методіку укрупнених нормативів визначення кількісного складу персоналу. 2. Дайте визначення якісному складу персоналу. 3. З'ясуйте особливості аналізу персоналу за статтю, віковим складом працівників, освітою, кваліфікацією, стажем роботи.		
6.	<b>Мотивація персоналу.</b>	11	15
	1. Охарактеризуйте основні складові схеми мотиваційного процесу. 2. Змістовні та процесуальні теорії мотивації.		
7.	<b>Тімбілдинг як один із ефективних методів управління персоналом.</b>	11	13



	Сформулюйте перелік відмінностей між поняттями «команда», «група», «трудова колектив». Що об'єднує ці поняття? Сформулюйте і запишіть умови формування згуртованої команди в таблиці за формою: <b>Умови формування згуртованої команди</b>						
	<table border="1"> <tr> <td>Формуванню команди сприяє</td> <td>Формуванню команди перешкоджає</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Формуванню команди сприяє	Формуванню команди перешкоджає				
Формуванню команди сприяє	Формуванню команди перешкоджає						
8.	<b>Проектування організаційної структури соціального підприємства.</b>	11	15				
	1. Визначте мету і завдання планування роботи з персоналом. 2. Опишіть етапи аналізу та вибору стратегічних альтернатив.						
9.	<b>Оволодіння мистецтвом критики менеджером із соціальної роботи.</b>	11	13				
	1. Контроль як функція менеджменту соціальної роботи. 2. Сутність принципів професійної культури менеджменту соціальної роботи.						
10.	<b>Соціальне партнерство в організації</b>	15	15				
	1. Сутність категорій «соціальне партнерство» у сфері соціально-трудова та соціальних відносин. 2. Засади соціального партнерства, вироблені МОП, їх сутність. 3. Нормативно-правові та організаційні проблеми становлення системи соціального партнерства в Україні.						
<b>Усього</b>		<b>114</b>	<b>138</b>				

### 7. Індивідуальні завдання

- Проаналізувати кадрову політику організації за такими критеріями: а) повнота охоплення змісту роботи з персоналом; б) зміст окремих розділів кадрової політики; в) мотиваційна сила впливу кадрової політики на працівників організації і тих, хто міг би в ній працевлаштуватися; г) відповідність кадрової політики чинному трудовому законодавству України.
- Написати доповідь «Моделі кадрового менеджера та напрями їх удосконалення».
- Опрацювати статті з джерел мас-медіа та інтернет-джерел на теми, в яких розкриваються структура менеджментського корпусу соціальної роботи в Україні.
- Розробити пам'ятку щодо правил поведінки в закладах соціального спрямування.
- Побудуйте дерево цілі, яке відображає роботу з персоналом. Воно має містити всі основні аспекти (кадровий склад, системи мотивації й оплати праці та ін.), спрямовані на забезпечення працівниками задоволеності їх працею.
- Складіть анкету, адресовану працівникам, для того, щоб зрозуміти їх відношення до зміни професійних, спонукальних мотивів або, навпаки, стримуючих факторів, умов, необхідних для розширення професійної мобільності, стимулів освоєння інших професій. Подумайте, яка ще інформація дозволить керівництву підприємства розвивати у працівників їх професійну гнучкість, не сприятиме підвищенню ефективності використання найманої робочої сили, збереженню її зайнятості на підприємстві, яке функціонує в нестабільному зовнішньому середовищі.
- Написати есе «Проблеми соціальної відповідальності менеджера перед суспільством, колективом та окремим працівником та шляхи їх вирішення».
- Проведіть аналіз можливих змін корпоративної культури вітчизняних організацій у процесі застосування японської моделі.

9. Розробити п'ять варіантів розв'язання конфліктної ситуації менеджером з персоналу відповідно до відомих стилів.

10. Написати есе на тему «Я керівник соціальної служби».

### 8. Методи навчання

I. Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності

1) За джерелом інформації:

- Словесні: лекція (традиційна, проблемна), семінари, пояснення, розповідь, бесіда.
- Наочні: спостереження, ілюстрація, демонстрація.
- Практичні: вправи.

2) За логікою передачі і сприймання навчальної інформації: індуктивні, дедуктивні, аналітичні, синтетичні.

3) За ступенем самостійності мислення: репродуктивні, пошукові, дослідницькі.

4) За ступенем керування навчальною діяльністю: під керівництвом викладача; самостійна робота студентів: з книгою; виконання індивідуальних навчальних завдань.

II. Методи стимулювання інтересу до навчання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності:

1) Методи стимулювання інтересу до навчання: навчальні дискусії; створення ситуації пізнавальної новизни; створення ситуацій зацікавленості (метод цікавих аналогій тощо).

### 9. Засоби діагностики успішності навчання

Екзамен, усне індивідуальне та фронтальне опитування, співбесіда, словникові диктанти, написання рефератів, есе і доповідей, тестування тощо.

### 10. Розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти

#### Поточний контроль

Поточний контроль здійснюється за результатами усіх виконаних завдань, передбачених планами семінарських, самостійних, індивідуальних робіт тощо.

Нарахування рейтингових балів здійснюється відповідно до критеріїв оцінювання, 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:

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

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
<b>Тема 1</b>		<b>Тема 2</b>		<b>Тема 3</b>			50	100
T1	T2	T1	T2	T1	T2			
25		25		25				
<b>Тема 4</b>		<b>Тема 5</b>		<b>Тема 6</b>				
T1	T2	T1	T2	T1	T2			
25		25		25				
<b>Тема 7</b>		<b>Тема 8</b>		<b>Тема 9</b>				
T1	T2	T1	T2	T1	T2			
25		25		25				
<b>Тема 10</b>								
T1	T2							
25								

### Шкала оцінювання: ЄКТС

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
1-34	F

### 11. Методичне забезпечення

1. Навчально-методичний комплекс з дисципліни «Лабораторний практикум з управління персоналом» для здобувачів вищої освіти денної та заочної форм навчання.
2. Навчальні мультимедійні презентації.

### 12. Рекомендована література

#### Базова

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., Косіюк 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. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середя; за заг. ред. О. М. 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. Виноградський М. Д. Управління персоналом: Навч. посіб. К.: Центр навчальної літератури, 2006.
3. ЗУ „Про оплату праці”. Закони України. Том 8. К., 1997. С. 210-218.
4. ЗУ „Про зайнятість населення”. Том 1. К., 1999. С. 252-268.
5. ЗУ „Про колективні договори і угоди”. Закони України. Том 6. К., 1996. С. 5-11.
6. ЗУ „Про охорону праці”. Закони України. Том 4. К., 1996. С. 114-133.
7. Михайлова Л. І. Управління персоналом. Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2007. 248 с.
8. Самокерована система якісного управління: навчально-методичний посібник \ Сергій Кікоть. Донецьк : Юго-Восток, 2009. 154 с.
9. Хміль Ф. І. Управління персоналом : Підручник для студентів вищих навчальних закладів. К.: Академвидав, 2006. 488 с.
10. Шендеровський К. Менеджмент у соціальній роботі. К. Главник, 2007. 207 с.

#### **Інформаційні ресурси**

1. Бібліотека БДПУ <http://edu.bdpu.org>
2. Сайт БДПУ <http://bdpu.org>
3. Медіатека ФДССО.
4. Електронна навчальна платформа Moodle БДПУ <https://edu.bdpu.org/login/index.php>.
5. Надвичина С.П. Соціальний менеджмент: перспектива технологізації. URL: [http://www.nbu.gov.ua/portal/socgum/psis/2011\\_1/nadvyn.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/socgum/psis/2011_1/nadvyn.pdf).
6. URL: <http://infomanagement.ru/.13>
7. Шавкун І.Г. Соціальний менеджмент: суб'єкти, особливості, спрямованість. URL: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Gileya/2010\\_3\\_8/Gileya3\\_8/F1\\_1\\_doc.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2010_3_8/Gileya3_8/F1_1_doc.pdf).