



СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЗАКЛАДІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»

Ступінь вищої освіти	другий (магістерський)
Освітньо-професійна програма	«Економіка соціального забезпечення»
Факультет	Економічний
Кафедра	Менеджменту
Семестр	I
Кількість кредитів	4
Мова викладання	українська
Викладач	к.е.н., доц. Романов Артур Дмитрович
Контактна інформація	arturdm@ukr.net

ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО ДИСЦИПЛІНУ

Анотація

Навчальна дисципліна «Кадровий менеджмент закладів соціального забезпечення» спрямована на формування у здобувачів вищої освіти системних знань і практичних навичок управління персоналом у закладах соціальної сфери. Дисципліна розкриває теоретичні засади кадрового менеджменту з урахуванням специфіки соціального забезпечення населення. У межах курсу розглядаються особливості функціонування кадрових служб соціальних установ. Значна увага приділяється ролі людського капіталу в забезпеченні якості соціальних послуг. Вивчаються нормативно-правові основи кадрової діяльності у сфері соціального захисту. Аналізуються принципи формування та реалізації кадрової політики.

Дисципліна охоплює питання планування та прогнозування потреб у персоналі. Розглядаються сучасні методи підбору, відбору та найму працівників соціальних установ. Вивчаються процеси адаптації нових працівників і розвитку персоналу. Окремий блок присвячений підвищенню кваліфікації та професійному навчанню кадрів. Значну увагу зосереджено на оцінюванні ефективності діяльності персоналу. Розглядаються критерії та методи оцінювання результатів праці.

<p>Мета та цілі</p>	<p>Метою навчальної дисципліни є формування у здобувачів вищої освіти теоретичних знань і практичних навичок ефективного кадрового менеджменту в закладах соціального забезпечення, необхідних для професійної діяльності в умовах сучасних соціально-економічних викликів.</p> <p>Основними завданнями вивчення навчальної дисципліни є: сприяти розумінню сутності та соціальної значущості професії кадрового менеджера; формуванню якостей менеджера у роботі з кадрами; розвивати здібності: до саморозвитку власних фахових якостей, їх відповідності службовому становищу в ієрархії управлінської структури; до формування ефективної управлінської команди, яка професійно використовує людський потенціал у досягненні цілей організації; сформувати знання методологічних основ кадрового менеджменту і навички використання соціальних і психологічних технологій управління</p>
<p>Результати навчання</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Використовувати сучасні теорії, методологію і методи соціальних та інших наук стосовно до завдань фундаментальних та прикладних досліджень у сфері соціального захисту. - Володіння методами комунікації у застосуванні різних форм взаємодії та спільної діяльності. - Автономно приймати рішення в складних і непередбачуваних ситуаціях. - Організовувати спільну діяльність фахівців різних галузей і непрофесіоналів, здійснювати їх підготовку до виконання завдань соціальної допомоги. - Демонструвати ініціативу, самостійність, оригінальність, генерувати нові ідеї для розв'язання завдань професійної діяльності. - Розробляти програми навчання та обміну досвідом в системі соціального захисту населення. - Демонструвати позитивне ставлення до власної професії та відповідати своєю поведінкою етичним принципам і стандартам соціальної роботи. - Розробляти та апробувати соціальні проекти і технології. - Застосовувати теоретичні знання та практичні навички для вирішення актуальних економічних проблем у сфері соціального забезпечення, розробки, адаптації та впровадження соціальних програм і проєктів з урахуванням регіональних соціально-економічних потреб та особливостей.
<p>(Soft skills)</p>	<p>Під час вивчення дисципліни студент отримує можливість формувати та розвивати soft skills - соціально-психологічні аспекти професійної компетентності: навички комунікації, лідерство, здатність брати на себе відповідальність і працювати в критичних умовах, вміння вирішувати конфліктні ситуації, працювати в команді, управляти своїм часом, розуміти важливість дедлайнів, здатність логічно і системно мислити, креативність та інше</p>
<p>Пререквізити</p>	<p>Базові знання з дисциплін: «Соціальна робота», «Економіка та організація соціального забезпечення»,</p>

СТРУКТУРА ДИСЦИПЛІНИ

Тема	План, короткі тези	Завдання	К-сть балів
ТЕМА 1 Сутність і роль кадрового менеджменту в закладах соціального забезпечення	У темі розглядається кадровий менеджмент як складова системи управління закладами соціального забезпечення. Аналізується його значення для забезпечення якості соціальних послуг та ефективності роботи персоналу. Особлива увага приділяється специфіці управління людськими ресурсами у соціальній сфері. Розкриваються основні завдання та функції кадрового менеджменту. Визначається місце кадрової служби в організаційній структурі установи. Окреслюються особливості взаємодії керівників і персоналу. Обґрунтовується соціальна відповідальність кадрової політики.	Тести, питання	6
Тема 2. Нормативно-правове забезпечення кадрової роботи у сфері соціального захисту	Тема присвячена аналізу законодавчої бази, що регулює кадрову діяльність у закладах соціального забезпечення. Розглядаються основні нормативно-правові акти у сфері трудового права та соціального захисту. Вивчаються права й обов'язки роботодавців і працівників. Особлива увага приділяється вимогам до професійної діяльності соціальних працівників. Аналізуються питання трудових договорів і контрактів. Розкривається відповідальність за порушення трудового законодавства. Підкреслюється роль правової грамотності керівників.	Тести, питання	6
Тема 3. Кадрова політика закладів соціального забезпечення	У темі висвітлюється поняття та зміст кадрової політики в соціальній сфері. Розглядаються її цілі, принципи та основні напрями реалізації. Аналізуються типи кадрової політики та їх особливості. Окрема увага приділяється формуванню соціально орієнтованої кадрової політики. Вивчається вплив кадрової політики на мотивацію персоналу. Розкривається роль керівництва у її реалізації. Підкреслюється значення стратегічного підходу до управління персоналом.	Практичні завдання, кейси	6
Тема 4. Планування та прогнозування потреб у персоналі	Тема присвячена процесу визначення потреби закладів соціального забезпечення в кадрах. Розглядаються методи кадрового планування та прогнозування. Аналізується вплив демографічних і соціальних факторів на кадрові потреби. Вивчаються підходи до формування штатного розпису. Особлива увага приділяється оптимізації чисельності персоналу. Розкривається значення балансу між кількістю та якістю кадрів. Обґрунтовується роль планування у забезпеченні стабільної роботи установи.	Практичні завдання, кейси	6

Тема 5. Підбір, відбір і найм персоналу в закладах соціального забезпечення	У темі розглядаються основні етапи залучення персоналу до соціальних установ. Аналізуються джерела пошуку кадрів та критерії їх відбору. Вивчаються методи оцінювання професійних і особистісних якостей кандидатів. Особлива увага приділяється етичним аспектам добору персоналу. Розкривається значення співбесіди та тестування. Аналізуються процедури прийняття на роботу. Підкреслюється роль якісного відбору у підвищенні ефективності роботи установи.	Тести, питання	6
Тема 6. Адаптація та розвиток персоналу соціальних установ	Тема присвячена процесам адаптації нових працівників у закладах соціального забезпечення. Розглядаються види та етапи адаптації персоналу. Аналізується роль наставництва та внутрішнього навчання. Вивчаються підходи до професійного розвитку соціальних працівників. Особлива увага приділяється безперервному підвищенню кваліфікації. Розкривається значення розвитку персоналу для якості соціальних послуг. Обґрунтовується необхідність інвестицій у людський капітал.	Тести, питання	6
Тема 7. Оцінювання ефективності діяльності персоналу	У темі розглядається сутність і значення оцінювання персоналу в соціальній сфері. Аналізуються критерії та показники ефективності роботи працівників. Вивчаються методи оцінювання результатів професійної діяльності. Особлива увага приділяється об'єктивності та прозорості оцінювання. Розкривається зв'язок оцінювання з мотивацією та розвитком персоналу. Аналізується використання результатів оцінювання в управлінських рішеннях. Підкреслюється роль зворотного зв'язку.	Практичні завдання, кейси	6
Тема 8. Мотивація та стимулювання праці персоналу	Тема присвячена мотиваційним механізмам у закладах соціального забезпечення. Розглядаються матеріальні та нематеріальні методи стимулювання праці. Аналізуються особливості мотивації соціальних працівників. Вивчається вплив умов праці на рівень задоволеності персоналу. Особлива увага приділяється соціальним гарантіям і пільгам. Розкривається роль морального заохочення. Обґрунтовується значення ефективної мотиваційної системи.	Практичні завдання, кейси	6
Тема 9. Управління конфліктами та професійним вигоранням персоналу	У темі розглядаються причини виникнення конфліктів у соціальних установах. Аналізуються типи конфліктів і способи їх вирішення. Вивчаються особливості професійного вигорання в соціальній сфері. Особлива увага приділяється психологічному стану працівників. Розкриваються методи профілактики стресу та вигорання. Аналізується роль керівника у створенні сприятливого мікроклімату. Підкреслюється значення психологічної підтримки персоналу.	Тести, питання	6
Тема 10. Етика та корпоративна культура в	Тема присвячена етичним засадам кадрового менеджменту в соціальній сфері. Розглядається поняття та елементи корпоративної культури.	Практичні завдання, кейси	6

зкладах соціального забезпечення	Аналізуються норми професійної етики соціальних працівників. Вивчається вплив корпоративної культури на поведінку персоналу. Особлива увага приділяється формуванню цінностей і стандартів діяльності. Розкривається роль керівництва у підтримці етичних норм. Обґрунтовується значення культури довіри та відповідальності.		
----------------------------------	---	--	--

ЛІТЕРАТУРА ТА НАВЧАЛЬНІ МАТЕРІАЛИ

1. Olievska M., and Romanov A. Investments in human capital development and wages: relationships and problems in lower-middle countries. *Baltic Journal of Economic Studies*. Vol. 7 No. 1 January (2021). WoS. <http://www.baltijapublishing.lv/index.php/issue/article/view/955>
2. Soroka L. Management accounting of costs for human capital of the service enterprise. *VECTOR EUROPEAN*. Revistă științifico-practică. Nr. 1/2021. CHIȘINĂ, 2021. 193 с. (С. 90-95). URL: <https://usem.md/md/p/vector-european>
3. Бабій І.В. Основи діловодства: навчально-методичне видання для студентів. Львів: СПОЛОМ, 2020. 76 с.
4. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с.
5. Востріков А. В. Сутність організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу / А. В. Востріков, А. Д. Романов // Інноваційні дослідження та перспективи розвитку науки і техніки у XXI столітті : зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф. до 30-річчя Приват. вищ. навч. закл. «Міжнар. економ.-гуманітар. ун-т ім. акад. Степана Дем'янчука» (м. Рівне, 19 жовт. 2023 р.). - Рівне : ВПНЗ "МЄГУ", 2023. - Ч 4. - С. 130-133. <https://dspace.megu.edu.ua:8443/jspui/handle/123456789/4559>.
6. Гринчук Ю.С., Коваль Н.В., Вихор М.В. Менеджмент персоналу: практикум. Біла Церква: Білоцерківдрук, 2020. 171 с. 6.
7. Євдокимов П. В. Адміністративно-правове регулювання реалізації кадрового забезпечення в органах публічної адміністрації в Україні [Текст] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Запоріж. нац. ун-т. Запоріжжя, 2020. 18 с.
8. Збірник тез міжнародної науково-практичної конференції «Правові, управлінські та економічні засади розбудови європейських цінностей в Україні», 20 травня 2022 року, м. Хмельницький [Текст] / Хмельниц. ун-т управління та права ім. Леоніда Юзькова [та ін.]. Хмельницький : Вид-во Хмельниц. ун-ту упр. та права, 2022. 124 с.
9. Іващенко В. П. Кадровий менеджмент [Текст] : [навч. посіб.] / Іващенко В. П., Фріман І. М., Фріман Є. М. ; Укр. держ. ун-т науки і технологій. Дніпро: Акцент ПП, 2022. 259 с.
10. Керівник: адміністративно-правовий вимір [Текст] : монографія / Сухонос В. В. [та ін.] ; [за ред. В. В. Сухоноса]. Суми : Університетська книга, 2022. 136 с.
11. Коваленко А.О., Гриненко В.В. Кадрова політика як ефективний інструмент безпеки орієнтованого управління персоналом організації. «Modern Economics», №24. 2020. С. 75-80.
12. Лук'янихін В.О. Менеджмент персоналу: навч. посіб. К.: Університетська книга, 2020. 592 с.
13. Менеджмент персоналу [Текст] : навч. посіб. / [О. В. Безпалько та ін.]; Нац. ун-т харч. технологій. Київ : Лино, 2022. 611 с.
14. Менеджмент персоналу: навч.-методич. посіб. / Дяків О.П., Коцур А.С., Островерхов В.М., Надвиничний С.А., Шкільняк М.М., Шушпанов Д.Г. / За заг. ред. М.М. Шкільняка. Тернопіль. 2022. 280 с.
15. Остапович В. П. Правові та психологічні засади поліцейського менеджменту персоналу [Текст] : монографія / Остапович В. П. ; Держ. НДІ МВС України. Київ : Людмила, 2022. 319 с.
16. Подольчак Н. Ю. Маркетинг і кризовий менеджмент у публічному управлінні та адмініструванні [Текст] : навч. посіб. / Н. Ю. Подольчак, О. Л. Перхач, Н. В. Цигилик ; Нац. ун-т «Львів. Політехніка». Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2022. 103 с.
17. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022. Урядовий кур'єр. 2022. № 54 (із змінами).
18. Сич. Т. В. Управління людськими ресурсами закладу освіти [навч. посібник для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Управління

навчальним закладом» спеціальності 073 «Менеджмент»] / Держ. закл «ЛНУ імені Тараса Шевченка». Старобільськ, 2021. 283 с.

19. Управлінські та правові засади забезпечення розвитку України як європейської держави [Текст] : зб. тез XXVI щоріч. звіт. наук. конф. наук.- пед. працівників, докторантів та аспірантів, 12 берез. 2022 р. / Хмельниц. обл. рада, Хмельниц. ун-т упр. та права ім. Леоніда Юзькова. Хмельницький : Хмельниц. ун-т упр. та права ім. Л. Юзькова, 2022. 165 с.

ПОЛІТИКА ОЦІНЮВАННЯ

Загальна політика	Здобувач освіти зобов'язаний відвідувати всі заняття згідно розкладу, не спізнюватися. Дотримуватися етики поведінки. Працювати з навчальною літературою, з літературою на електронних носіях і в Інтернеті. При Пропуску лекційних занять проводиться усна співбесіда за темою. Відпрацьовувати практичні заняття. Виконати індивідуальне завдання.
Політика щодо дедлайнів та перескладання	Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку.
Політика щодо академічної доброчесності	Списування під час контрольних робіт та екзаменів заборонені (в т.ч. із Використанням мобільних девайсів). Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише під час он-лайн тестування.

ОЦІНЮВАННЯ

Нарахування балів

Види оцінювання	Бали
Змістовий модуль 1 (теми 1-5)	30
Змістовий модуль 2 (теми 6-10)	30
Підсумковий контроль (теми 1-10)– іспит	40

Розподіл балів для оцінювання успішності студентів

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою
90-100	A	відмінно
82-89	B	добре
74-81	C	
64-73	D	задовільно
60-63	E	
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни