


Соканова Н.П.

(Ф 03.02-110)


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Національний авіаційний університет  
Аерокосмічний факультет  
Кафедра автоматизації та енергоменеджменту

УЗГОДЖЕНО  
Декан АКФ

 М.Кулик

«25» 06 2021 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ  
Проректор з навчальної роботи

 А.Полухін

«30» 06 2021 р.



Система менеджменту якості

**РОБОЧА ПРОГРАМА**  
**навчальної дисципліни**  
**«Управління персоналом в енергетиці»**

Галузь знань: 14 «Електрична інженерія»

Спеціальність: 141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»

Освітньо – професійна програма: « Енергетичний менеджмент »

Форма навчання	Семестр	Усього (годин/кредитів ECTS)	Лекції	Практ. заняття	Лабораторні	Самостійна робота	ДЗ / РГР /К	КР / КПр	Форма сем. контролю
Денна	2	120/4,0	18	-	18	84		-	Диф. Залік 2 сем
Заочна	2	120 /4,0	6	-	6	108	К, 2 сем	-	Диф. залік 2 семестр

Індекс М-1-141-1/21-3.6.

Індекс М-1-141-1з/21-3.6

СМЯ НАУ РП 07.01.05-01-2021



Система менеджменту якості.  
Робоча програма  
навчальної дисципліни  
«Управління персоналом в енергетиці»

Шифр  
документа

СМЯ НАУ  
РП 07.01.05 – 01-2021

Стор. 2 із 12



Система менеджменту якості.  
Робоча програма  
навчальної дисципліни  
«Управління персоналом в енергетиці»

Шифр  
документа

СМЯ НАУ  
РП 07.01.05 – 01-2021

Стор. 2 із 13

Робочу програму навчальної дисципліни «Управління персоналом в енергетиці» розроблено на основі освітньо- професійної програми «Енергетичний менеджмент», навчальних та робочих навчальних планів № РБ-1-141-1/21 та № плану РБ - 1 - 141 - 1 з / 21 підготовки здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «Магістр» за спеціальністю 141 «Електроенергетика електротехніка та електромеханіка» та відповідних нормативних документів.

Робочу програму розробила  
доцент кафедри автоматизації та  
енергоменеджменту, к.т.н

Н.Соколова

Робочу програму обговорено та схвалено на засіданні випускової кафедри спеціальності 141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка», (освітньо – професійна програма «Енергетичний менеджмент») - кафедри автоматизації та енергоменеджменту, протокол № 11 від «17» 05 2021р.

Гарант освітньо-професійної програми

В.Козлов

Завідувач кафедри

В. Захарченко

Робочу програму обговорено та схвалено на засіданні науково-методично-редакційної ради Аерокосмічного факультету, протокол № 14 від «24» 05 2021 р.

Голова НМРР

В. Кравцов


Рівень документа – 3б  
Плановий термін між ревізіями – 1 рік  
**Контрольний примірник**





## ЗМІСТ

<b>Вступ</b> .....	4
<b>1. Пояснювальна записка</b> .....	4
1.1. Місце, мета, завдання навчальної дисципліни .....	4
1.2. Результати навчання, які дає можливість досягти навчальна дисципліна...4	4
1.3. Компетентності, які дає можливість здобути навчальна дисципліна.....4	4
1.4. Міждисциплінарні зв'язки .....	5
<b>2. Програма навчальної дисципліни</b> .....	5
2.1. Зміст навчальної дисципліни .....	5
2.2. Модульне структурування та інтегровані вимоги до кожного модуля .....	5
2.3. Тематичний план .....	7
2.4. Завдання на контрольну (домашню) роботу (ЗФН).....	9
2.5. Перелік питань для підготовки до підсумкової контрольної роботи.....	9
<b>3. Навчально-методичні матеріали з дисципліни</b> .....	9
3.1. Методи навчання.....	9
3.2. Рекомендована література (базова і допоміжна) .....	9
3.3. Інформаційні ресурси в інтернеті.....	10
<b>4. Рейтингова система оцінювання набутих студентом знань та вмінь.....</b>	<b>10</b>

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Управління персоналом в енергетиці»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 07.01.05 – 01-2021
		Стор. 4 із 12	

## ВСТУП

Робоча програма (РП) дисципліни «Управління персоналом в енергетиці» розроблена на основі «Методичних рекомендацій до розроблення і оформлення робочої програми навчальної дисципліни денної та заочної форм навчання», затверджених наказом ректора від 29.04.2021 № 249/од, та відповідних нормативних документів.

### 1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

#### 1.1. Місце, мета, завдання навчальної дисципліни.

**Місце:** дана навчальна дисципліна є однією з провідних в системі підготовки студентів з спеціальності 141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка», ОПП «Енергетичний менеджмент», яка формує їх фаховий рівень і надає методологічні основи та практичні навички управління проектами енерговикористання.

**Метою навчальної дисципліни є:** вивчення сучасних принципів, форм і методів кадрового менеджменту, як системи управління людськими ресурсами в умовах сучасної виробничої діяльності в енергетичній галузі.

**Завданнями** навчальної дисципліни є:

- засвоєння технологій і методів роботи з персоналом;
- оволодіння методиками ефективного використання кваліфікованих кадрів з урахуванням можливостей самореалізації кожного робітника в рамках даної організації.

#### 1.2. Результати навчання, які дає можливість досягти навчальна дисципліна.

В результаті вивчення дисципліни студенти повинні мати здатність використання теоретичних знань щодо методів роботи з персоналом, оволодіння методиками ефективного використання кваліфікованих кадрів.

#### 1.3. Компетентності, які дає можливість здобути навчальна дисципліна.

– *Загальнонаукові компетентності.* Здатність до наукового пізнання на основі системного, синергетичного підходів, використання інформаційно-комунікаційних технологій у професійних дослідженнях.

-*Інструментальні компетентності.* Знання законів, методів оцінки управлінського персоналу в організації. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями, компетентність у пошуку, обробленні та критичному аналізі даних. Компетентність при оформленні експлуатаційної документації.

*Загально-професійні компетентності.* Знання стратегій, методів організації системи управління. Здатність критично сприймати і аналізувати чужі думки та ідеї, шукати власні шляхи вирішення проблем, проводити критичний аналіз власних матеріалів.

- *Спеціалізовано-професійні компетентності:* Здатність застосовувати знання конкретних наук (за фахом і спеціалізацією), знання методології



організації системи управління, здатність до організації праці на науковій основі; готовність до здійснення дослідницької діяльності; здатність і готовність виконувати концептуалізацію основних базових понять та категорій в області кадрового менеджменту в енергетичній галузі; здатність і готовність збирати та узагальнювати теоретичну та емпіричну інформацію для формування концепції стратегічного управління персоналом в енергетиці.

**1.4. Міждисциплінарні зв'язки.** Навчальна дисципліна «Управління персоналом в енергетиці» базується на знаннях таких дисциплін, як: «Енергоресурсозбереження», «Енергетичні системи та комплекси», «Енергетичний менеджмент».

## 2. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

### 2.1. Зміст навчальної дисципліни

Навчальний матеріал дисципліни структурований за модульним принципом і складається з одного навчального модуля «**Управління персоналом в енергетиці**», який є логічно завершеною, відносно самостійною, цілісною частиною навчальної дисципліни, засвоєння якого передбачає проведення модульної контрольної роботи та аналіз результатів її виконання.

### 2.2. Модульне структурування та інтегровані вимоги до кожного модуля

#### Модуль № 1 «Управління персоналом в енергетиці»

##### Інтегровані вимоги модуля №1:

##### Знати:

- законів, методів оцінки управлінського персоналу в організації.;
- сучасними знаннями, компетентність у пошуку, обробленні та критичному аналізі даних.

##### Вміти:

- виконувати концептуалізацію основних базових понять та категорій в області кадрового менеджменту в енергетичній галузі;
- збирати та узагальнювати теоретичну та емпіричну інформацію для формування концепції стратегічного управління персоналом в енергетиці.


#### Тема 1.1. Вступ до кадрового менеджменту.

Мета, задачі та зміст кадрового менеджменту. Цикл кадрового менеджменту. Цикл управлінських професій. Структура кадрового менеджменту.

#### Тема 1.2. Методологія організації системи управління персоналом.

Функціонально-цільова модель системи управління організації. Принципи формування цілей функцій системи управління персоналом галузевого підприємства. Кадрове забезпечення системи управління персоналом.

#### Тема 1.3. Організаційне проектування системи управління

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Управління персоналом в енергетиці»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 07.01.05 – 01-2021
		Стор. 6 із 12	

## **персоналом.**

Показники, що характеризують окремі елементи системи управління персоналом в енергетиці. Розподіл обов'язків. Побудова організаційних структур системи управління персоналом для підприємств різних організаційно-правових форм. Сприйнятливість організації до змін.

### **Тема 1.4. Функціонально-вартісний аналіз діяльності управлінських підрозділів.**

Сутність і мета функціонально-вартісного аналізу діяльності підрозділів апарату управління енергетичною організацією. Етапи функціонально-вартісного аналізу управління організацією. Підготовчий етап. Інформаційний етап. Аналітичний етап. Творчий етап. Дослідницький етап. Рекомендаційний етап. Етап втілення.

### **Тема 1.5. Стратегічне управління персоналом енергетичної організації.**

Методика виявлення проблем структурних підрозділів системи управління персоналом. Проблеми організаційного забезпечення. Проблеми інформаційного забезпечення. Проблеми методичного забезпечення. Проблеми кадрового забезпечення. Проблеми технічного забезпечення. Проблеми фінансового та правового забезпечення. Проблеми визначення цілей діяльності. Стратегія управління персоналом енергетичного підприємства. Напрямки підвищення ефективності реалізації та конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємства. Забезпечення персоналом. Реалізація трудового потенціалу. Розвиток трудового потенціалу.

### **Тема 1.6. Кадрове планування в організації.**

Планування залучення персоналу. Складання і аналіз балансу робочого часу. Визначення потреб в персоналі. Вивчення витрат робочого часу, визначення категорії витрат та можливих шляхів підвищення продуктивності праці. Оцінка стану планування соціального розвитку енергетичного закладу. Ринок праці. Попит і пропозиція робочої сили. Міграція населення.

### **Тема 1.1.7. Наймання, прийом персоналу та відбір кадрів.**

Ціннісні орієнтації при виборі роботи. Складання резюме. Функції менеджера з персоналу. Розробка кваліфікаційної характеристики фахівця. Вимоги до кандидата на заміщення вакантної посади. Строковий трудовий договір (контракт). Маркетинг персоналу. Формування робочої групи. Оцінка кандидата для висунення на вакантну посаду. Відбір керівника із кадрового резерву.

### **Тема 1.8. Трудова адаптація, система безперервного навчання персоналу в енергетичному закладі.**

Адаптація персоналу. Комунікативність і адаптація робітника в колективі. Рішучість і адаптивність в поведінці та прийнятті рішень. Методи і форми навчання персоналу. Ефективність навчання. Аналіз трудових меж професіональних переміщень як результат навчання робітників. Оцінка ефективності праці керівників і спеціалістів управління в процесі атестації. Визначення ступеню мотивації особи до успіху.

## **2.3. Тематичний план.**




№ п/п	Назва теми	Обсяг навчальних занять (год.)								
		Денна форма навчання				Заочна форма навчання				
		Усього	Лекції	Лабор.	СРС	Усього	Лекції	Лабор.	СРС	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<b>Модуль №1 «Управління персоналом в енергетиці»</b>										
1.1	Вступ до кадрового менеджменту. Мета, задачі та зміст кадрового менеджменту. Цикл кадрового менеджменту. Цикл управлінських професій. Структура кадрового менеджменту.	<b>2 семестр</b>				<b>2 семестр</b>				
		14	2	2	10	15		-	15	
1.2	Методологія організації системи управління персоналом. Функціонально-цільова модель системи управління організації. Принципи формування цілей функцій системи управління персоналом галузевого підприємства. Кадрове забезпечення системи управління персоналом.	15	2	2	11	19	2	2	15	
1.3	Організаційне проектування системи управління персоналом. Показники, що характеризують окремі елементи системи управління персоналом в енергетиці. Розподіл обов'язків. Побудова організаційних структур системи управління персоналом для підприємств різних організаційно-правових форм. Сприйнятливність організації до змін.	14	2	2	10	15			15	
1.4	Функціонально-вартісний аналіз діяльності управлінських підрозділів. Сутність і мета функціонально-вартісного аналізу діяльності підрозділів апарату управління енергетичною організацією. Етапи функціонально-вартісного аналізу управління організацією. Підготовчий етап. Інформаційний етап. Аналітичний етап. Творчий етап. Дослідницький етап. Рекомендаційний етап. Етап втілення.	15	2	2	11	14	-	2	12	
1.5	Стратегічне управління персоналом енергетичної організації. Методика виявлення проблем структурних підрозділів системи управління персоналом. Проблеми організаційного забезпечення. Проблеми інформаційного забезпечення. Проблеми методичного	14	2	2	10	12	-	2	10	



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	забезпечення. Проблеми кадрового забезпечення. Проблеми технічного забезпечення. Проблеми фінансового та правового забезпечення. Проблеми визначення цілей діяльності. Стратегія управління персоналом енергетичного підприємства. Напрямки підвищення ефективності реалізації та конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємства. Забезпечення персоналом. Реалізація трудового потенціалу. Розвиток трудового потенціалу.								
1.6	Кадрове планування в організації. Планування залучення персоналу. Складання і аналіз балансу робочого часу. Визначення потреб в персоналі. Вивчення витрат робочого часу, визначення категорії витрат та можливих шляхів підвищення продуктивності праці. Оцінка стану планування соціального розвитку енергетичного закладу. Ринок праці. Попит і пропозиція робочої сили. Міграція населення.	14	2	2	10	11	-	-	11
1.7	Наймання, прийом персоналу та відбір кадрів. Ціннісні орієнтації при виборі роботи. Складання резюме. Функції менеджера з персоналу. Розробка кваліфікаційної характеристики фахівця. Вимоги до кандидата на заміщення вакантної посади. Строковий трудовий договір (контракт). Маркетинг персоналу. Формування робочої групи. Оцінка кандидата для висунення на вакантну посаду. Відбір керівника із кадрового резерву.	14	2	2	10	13	2	-	11
1.8	Трудова адаптація, система безперервного навчання персоналу в енергетичному закладі. Адаптація персоналу. Комунікативність і адаптація робітника в колективі. Рішучість і адаптивність в поведінці та прийнятті рішень. Методи і форми навчання персоналу. Ефективність навчання. Аналіз трудових меж професіональних переміщень як результат навчання робітників. Оцінка ефективності праці керівників і спеціалістів управління в процесі атестації. Визначення ступеню мотивації особи до успіху.	13	2	1	10	5	2	-	3



	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Управління персоналом в енергетиці»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 07.01.05 – 01-2021
		Стор. 9 із 12	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9	Модульна контрольна робота №1	3		1	2	-			-
1.10	Домашнє завдання	-	-	-	-	8	-	-	8
1.11	Підсумкова контрольна робота (ЗФН)					8			8
<b>Усього за модулем №1</b>		<b>120</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>84</b>	<b>120</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>108</b>
<b>Усього за навчальною дисципліною</b>		<b>120</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>84</b>	<b>120</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>108</b>

#### **2.4. Завдання на контрольну (домашню) роботу (ЗФН).**

**Контрольна (домашня) робота (ЗФН)** з дисципліни виконується у другому семестрі відповідно до затверджених в установленому порядку методичних рекомендацій, з метою закріплення та поглиблення теоретичних знань та вмінь студента при вивченні дисципліни.

Контрольна робота присв'ячена основам управління та прийняття рішень кадрового менеджменту. Час, потрібний для виконання контрольної складає 8 годин самостійної роботи.

#### **2.5. Перелік питань для підготовки до підсумкової контрольної роботи .**

Перелік питань та зміст завдань для підготовки до заліку розробляються провідними викладачами та затверджуються протоколом засідання кафедри та доводяться до відома студентів.

### **3. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ З ДИСЦИПЛІНИ**

#### **3.1. Методи навчання.**

При вивченні навчальної дисципліни використовуються наступні методи навчання: лекції, лабораторні заняття, самостійна робота.

#### **3.2. Рекомендована література**

##### **Базова література**

3.2.1. Волгин А. П., Матирко В. П., Модін А. А. Управление персоналом в условиях рыночной экономики: опыт ФРГ. - М.: Дело, 1994. - 320 с.

3.2.2. Липатов В. С. Управление персоналом предприятий и организаций: Учебн. для ВУЗ-ов. - М.: ТОО «Люкс-арт», 1996. - 286 с.

3.2.3. Основи управління персоналом. Навч. посіб./Під ред. Б.М. Генкіна. - М: Вища шк., 1996. - 383 с.


3.2.4. Управление персоналом. Уч. пособ. / Под ред. д.з.н. проф. Д. Я. Кибанова, к.з.н., проф. Л. В. Ивановской. - М.: Изд. «Приор», 1999. - 352 с.

3.2.5. Шекшеня С. В. Управление персоналом современной организации. М.: ЗАО (Бизнес-школа) «Интер-Синтез», 1997. - 300 с.

##### **Допоміжна література**

3.2.6. Щекін І. В. Організація і психологія управління персоналом. - К.: МАУП, 2002. - 832 с.

3.2.7. Осовська Т.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. - К.: Кондор, 2003. - 224 с.

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Управління персоналом в енергетиці»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 07.01.05 – 01-2021
		Стор. 10 із 12	

3.2.8. Старобинський З.Е. Как управлять персоналом. - М.: Интел-Синтез, 1995.-239 с.

### 3.3. Інформаційні ресурси в Інтернеті

3.3.1 <http://padaread.com/?book=85243>

3.3.2. <http://topknowledge.ru/statistika/2636-statistika-truda-v-energetike.html>

## 4. РЕЙТИНГОВА СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ НАБУТИХ СТУДЕНТОМ ЗНАТЬ ТА ВМІНЬ

4.1. Оцінювання окремих видів виконаної студентом навчальної роботи та набутих знань та умінь здійснюється в балах відповідно до табл. 4.1.

Таблиця 4.1 (для дисциплін де передбачено диференційований залік)

Вид навчальної роботи	Мак кількість балів	
	Денна форма навчання	Заочна форма навчання
<b>1 семестр</b>		
<b>Модуль № 1 «Управління персоналом в енергетиці»</b>		
Вид навчальної роботи	бали	бали
Виконання та захист лабораторних робіт	45	45
<i>Для допуску до виконання модульної контрольної роботи №1 студент має набрати не менше</i>	27	10
Виконання модульної контрольної роботи №1	55	-
Виконання домашньої роботи	-	15
Виконання роботи (ЗФН)		30
<b>Усього за модулем №1</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Усього за дисципліною</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

4.2. Виконані види навчальної роботи зараховуються студенту, якщо він отримав за них позитивну рейтингову оцінку (табл. 4.2).

4.3. Сума рейтингових оцінок, отриманих студентом за окремі види виконаної навчальної роботи, становить поточну модульну рейтингову оцінку, яка заноситься до відомості модульного контролю.

Таблиця 4.2

Відповідність рейтингових оцінок за окремі види навчальної роботи в балах оцінкам за національною шкалою

Рейтингова оцінка в балах	
---------------------------	--

Виконання та захист лабораторних робіт		Виконання домашнього завдання	Виконання підсумкової контрольної роботи	Виконання модульної контрольної роботи	Оцінка за національною шкалою
5	14-15	14-15	27-30	50-55	Відмінно
4	12-13	12-13	23-26	41-49	Добре
3	9-11	9-11	18-22	33-40	Задовільно
менше 3	менше 9	менше 9	менше 18	менше 33	Незадовільно

4.4. У випадку **диференційованого заліку** підсумкова семестрова рейтингова оцінка, перераховується в оцінку за національною шкалою та шкалою ECTS ( табл. 4.3).

4.5. Підсумкова семестрова рейтингова оцінка в балах, за національною шкалою та шкалою ECTS заноситься до заліково-екзаменаційної відомості, навчальної картки та залікової книжки студента, наприклад, так: **92/Відм./А, 87/Добре/В, 79/Добре/С, 68/Задов./D, 65/Задов./E** тощо.

4.6. Підсумкова рейтингова оцінка з дисципліни дорівнює підсумковій семестровій рейтинговій оцінці. Зазначена підсумкова рейтингова оцінка з дисципліни заноситься до Додатку до диплома.

Таблиця 4.3

Відповідність підсумкової семестрової рейтингової оцінки в балах оцінці за національною шкалою та шкалою ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90-100	Відмінно	A	<b>Відмінно</b> (відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок)
82-89	Добре	B	<b>Дуже добре</b> (вище середнього рівня з кількома помилками)
75-81		C	<b>Добре</b> (в загальному вірне виконання з певною кількістю суттєвих помилок)
67-74	Задовільно	D	<b>Задовільно</b> (непогано, але зі значною кількістю недоліків)
60-66		E	<b>Достатньо</b> (виконання задовольняє мінімальним критеріям)
35-59	Незадовільно	FX	<b>Незадовільно</b> (з можливістю повторного складання)
1-34		F	<b>Незадовільно</b> (з обов'язковим повторним курсом)



(Ф 03.02 – 01)

### АРКУШ ПОШИРЕННЯ ДОКУМЕНТА

№ прим.	Куди передано (підрозділ)	Дата видачі	П.І.Б. отримувача	Підпис отримувача	Примітки
1	03.02	30.06.21	Редеренко К. А.	<i>[Signature]</i>	

(Ф 03.02 – 02)

### АРКУШ ОЗНАЙОМЛЕННЯ З ДОКУМЕНТОМ

№ пор.	Прізвище ім'я по-батькові	Підпис ознайомленої особи	Дата ознайомлення	Примітки

(Ф 03.02 – 04)

### АРКУШ РЕЄСТРАЦІЇ РЕВІЗІЇ

№ пор.	Прізвище ім'я по-батькові	Дата ревізії	Підпис	Висновок щодо адекватності
1.	Сокачова А. П.	18.08.2022	<i>[Signature]</i>	прод. #13 18.08.2022

(Ф 03.02 – 03)

### АРКУШ ОБЛІКУ ЗМІН

№ зміни	№ листа (сторінки)				Підпис особи, яка внесла зміну	Дата внесення зміни	Дата введення зміни
	Зміненого	Заміненого	Нового	Анульованого			

(Ф 03.02 – 32)

### УЗГОДЖЕННЯ ЗМІН

	Підпис	Ініціали, прізвище	Посада	Дата
Розробник				
Узгоджено				
Узгоджено				
Узгоджено				