

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
Факультет архітектури, будівництва та декоративно-прикладного
мистецтва

Кафедра будівництва



“ЗАТВЕРДЖУЮ”

Фодчук І.М.

12 серпня 2024 року

РОБОЧА ПРОГРАМА
навчальної дисципліни
Управління персоналом, конфліктологія
Вибіркова

Освітньо-професійна програма Будівництво та цивільна інженерія

Спеціальність 192 Будівництво та цивільна інженерія

Галузь знань 19 Архітектура та будівництво

Рівень вищої освіти перший бакалаврський

Мова навчання українська

Чернівці, 2024 рік

Робоча програма навчальної дисципліни «Управління персоналом, конфліктологія» складена для здобувачів вищої освіти які навчаються за першим бакалаврським рівнем відповідно до освітньо-професійної програми Будівництво та цивільна інженерія, затверджена Вченою радою ЧНУ, протокол №12 від 02.09.2024 р.

Розробники: Новак Євгенія Володимирівна, доцент кафедри будівництва.

Викладачі: Новак Євгенія Володимирівна, доцент кафедри будівництва.

Погоджено з гарантом ОП і затверджено на засіданні кафедри будівництва

Протокол № 1 від 7 серпня 2024 року

Завідувача кафедри  Новіков С.М.

Схвалено методичною радою факультету АБДПМ

Протокол № 1 від 12 серпня 2024 року

Голова методичної ради факультету АБДПМ  Новак Є.В.

Мета вивчення навчальної дисципліни «Управління персоналом, конфліктологія»: є формування у студентів теоретичних знань та практичних навичок ефективного управління персоналом у будівельній галузі, а також вивчення принципів, методів і технологій управління трудовими ресурсами, компетентності у сфері конфліктології, вміння аналізувати, попереджати та вирішувати конфліктні ситуації в робочих колективах та у процесі реалізації будівельних проєктів.

✓ Пререквізити – опанування знань з дисциплін, «Організація будівельного виробництва», «Управління будівництвом» - знання, навички, уміння стали базою для вивчення даної освітньої компоненти.

Результати навчання

Навчальна дисципліна «Енергоефективність будівель та споруд» спрямована на забезпечення засвоєння таких **загальних і спеціальних компетентностей**:

ЗК02. Знання та розуміння предметної області та професійної діяльності.

ЗК03. Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово

ЗК08. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).

ЗК05. Здатність використовувати інформаційні та комунікаційні технології.

ЗК10. Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя.

ЗК11. Здатність ухвалювати рішення та діяти, дотримуючись принципу неприпустимості корупції та будь-яких інших проявів недоброчесності.

СК02. Здатність до критичного осмислення і застосування основних теорій, методів та принципів економіки та менеджменту для раціональної організації та управління будівельним виробництвом.

СК06. Здатність до інжинірингової діяльності у сфері будівництва, складання та використання технічної документації.

СК07. Спроможність нести відповідальність за вироблення та ухвалення рішень у сфері архітектури та будівництва у непередбачуваних робочих контекстах.

СК09. Здатність здійснювати організацію та керівництво професійним розвитком осіб та груп у сфері архітектури та будівництва.

У результаті засвоєння змісту навчальної дисципліни студент має набути таких **програмних результатів навчання**:

РН01. Застосовувати основні теорії, методи та принципи математичних, природничих, соціально-гуманітарних та економічних наук, сучасні моделі, методи та програмні засоби підтримки прийняття рішень для розв'язання складних задач будівництва та цивільної інженерії.

РН03. Презентувати результати власної роботи та аргументувати свою позицію з професійних питань, фахівцям і нефахівцям, вільно спілкуючись державною та іноземною мовою.

РН05. Використовувати та розробляти технічну документацію на усіх стадіях життєвого циклу будівельної продукції.

РН10. Приймати та реалізовувати раціональні рішення з організації та управління будівельними процесами при зведенні об'єктів будівництва та їх експлуатації.

РН12. Мати поглиблені когнітивні та практичні уміння/навички, майстерність та інноваційність на рівні, необхідному для розв'язання складних спеціалізованих задач в галузі будівництва та цивільної інженерії (відповідно до спеціалізації).

РН13. Здійснювати організацію та керівництво професійним розвитком осіб та груп у сфері архітектури та будівництва.

Опис змісту робочої програми навчальної дисципліни Загальна інформація

Форма навчання	Рік підготовки	Семестр	Кількість		Кількість годин						Вид підсумкового контролю
			кредитів	годин	лекції	практичні	семінарські	лабораторні	самостійна робота	індивідуальні завдання	
Денна	3	5	3	90	20	10	-	-	60	-	залік

Структура змісту навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем навчальних занять	Кількість годин					
	денна форма					
	усього	у тому числі				
		л	п	лаб.	інд.	с.р.
1	2	3	4	5	6	7
Змістовий модуль 1.						
Управління персоналом						
Тема 1. Основи управління персоналом: принципи, функції та методи	8	2	1	-	-	5
Тема 2. Організація роботи з	13	2	1	-	-	10

персоналом у будівельній галузі						
Тема 3. Мотивація і стимулювання праці в колективі	8	2	1	-	-	5
Тема 4. Оцінювання та розвиток персоналу: атестація, навчання, кар'єрне зростання	16	4	2	-	-	10
Разом за ЗМ 1	45	10	5	-	-	30
Змістовий модуль 2.						
Конфліктологія						
Тема 5. Конфлікти в організаціях: причини, види, особливості в будівництві	14	2	2	-	-	10
Тема 6. Методи управління конфліктами та їх профілактика	8	2	1	-	-	5
Тема 7. Ефективна комунікація в управлінні персоналом	8	2	1	-	-	5
Тема 8. Переговорний процес і вирішення кризових ситуацій	15	4	1	-	-	10
Разом за ЗМ 2	45	10	5	-	-	30
Усього годин	90	20	10	-	-	60

Тематика практичних занять з переліком питань

№ теми	Назва теми (завдання)
1	"Основи управління персоналом: принципи, функції та методи": - Визначити основні принципи управління персоналом у будівництві. - Розглянути основні функції управління персоналом (планування, організація, мотивація, контроль). - Проаналізувати реальну організаційну структуру будівельної компанії.
2	"Організація роботи з персоналом у будівельній галузі": - Визначити основні кадрові потреби будівельного підприємства. - Розробити посадові інструкції для ключових посад у будівництві. - Проаналізувати ефективність розподілу обов'язків у будівельній компанії.
3	"Мотивація і стимулювання праці в колективі": - Ознайомитися з основними теоріями мотивації (Маслоу, Герцберга, МакГрегора). - Проаналізувати реальні програми мотивації в

	будівельних компаніях. Розробити систему нематеріальної мотивації для будівельного персоналу.
4	"Оцінювання та розвиток персоналу: атестація, навчання, кар'єрне зростання": - Ознайомитися з методами оцінювання персоналу (360-градусне оцінювання, KPI, атестація). - Розробити критерії оцінювання ефективності роботи будівельних фахівців. - Запропонувати систему професійного розвитку для працівників будівельної сфери
5	"Конфлікти в організаціях: причини, види, особливості в будівництві": - Визначити основні причини конфліктів у будівельних організаціях. - Класифікувати конфлікти за видами (вертикальні, горизонтальні, внутрішньоособистісні, міжособистісні, організаційні). - Навести приклади реальних конфліктних ситуацій у будівництві та проаналізувати їх причини.
6	"Методи управління конфліктами та їх профілактика": - Ознайомитися з методами врегулювання конфліктів (переговори, компроміс, медіація, арбітраж). - Розробити алгоритм вирішення конфлікту між працівниками або між замовником і підрядником. - Запропонувати заходи щодо попередження конфліктів у будівельній сфері.
7	"Розрахунок бюджету будівельного проєкту": - Визначити основні статті витрат (матеріали, зарплата, транспортні витрати тощо). - Розрахувати кошторис на будівництво малого об'єкта. - Оцінити можливі варіанти фінансування та розрахувати рентабельність проєкту.
8	"Ефективна комунікація в управлінні персоналом": - Ознайомитися з основними бар'єрами комунікації в організаціях. - Провести аналіз ефективності комунікацій у будівельному колективі. - Розробити комунікаційну стратегію для покращення взаємодії між керівництвом та працівниками.
9	"Переговорний процес і вирішення кризових ситуацій": - Ознайомитися з основними техніками ведення переговорів. - Визначити етапи переговорного процесу та їх

	особливості. Скласти сценарій переговорів між інвестором і будівельною компанією щодо затримки здачі об'єкта.
--	--

Ціна виконаного практичного завдання складає 3 бала. Студент має змогу отримати оцінку «відмінно», якщо розрахунково-графічна робота виконана без суттєвих помилок, в роботі присутнє обґрунтування прийнятих рішень та посилання на нормативну літературу. «Добре» - якщо розрахунково-графічна робота / задача виконана на середньому рівні, присутні незначні помилки, але загалом прийняте рішення задовольняє умову задачі. «Задовільно» - якщо студент розуміє поставлену задачу, але виконав завдання на низькому рівні (не розуміє умовні одиниці вимірювання / не виконав графічну побудову рішення до завдання або допустив значних помилок).

Якість виконання практичних завдань дає змогу оцінити самостійну пошукову роботу студента, опрацювання додаткових джерел навчально-методичні та нормативної літератури.

Завдання для самостійної роботи студентів

№	Теми для самостійної роботи	Вид роботи
1	Еволюція теорій управління персоналом	Опрацювання літературних джерел.
2	Методи підбору та адаптації персоналу в будівництві	Опрацювання літературних джерел.
3	Методи оцінювання персоналу: підходи та інструменти	Опрацювання літературних джерел.
4	Системи матеріального та нематеріального стимулювання працівників	Опрацювання літературних джерел.
5	Типи конфліктів у трудових колективах та їх наслідки	Опрацювання літературних джерел.
6	Методи управління конфліктами в організаціях	Опрацювання літературних джерел.
7	Ділові комунікації та їх роль в управлінні персоналом	Опрацювання літературних джерел.
8	Переговори як інструмент управління персоналом та вирішення конфліктів	Опрацювання літературних джерел.

Оцінювання самостійної роботи студентів проводяться також проведенням тестування в Гугл формі та частково в системі електронного навчання Мудл. З переліком тестових завдань можна ознайомитись в системі електронного навчання Мудл або безпосередньо у викладача.

Критерії оцінювання самостійної роботи

Перелік завдань передбачених на самостійне опрацювання відповідно до кожної теми змістового модуля враховується в системі оцінювання поточного контролю. Виконання самостійної роботи оцінюється в 1 (один) бал.

Максимальна кількість балів за проходження тестування до кожної теми змістовного модуля 2 бала.

Методи навчання

До методів вивчення дисципліни «Управління персоналом, конфліктологія» належать: лекції, ілюстративні пояснення з допомогою комп'ютерної техніки, практичні роботи та виконання комплексу завдань для самостійної роботи студентів.

На лекції здійснюється послідовний і систематизований виклад кожної теми навчальної дисципліни та демонструванням на проекторі ілюстрацій для наочного сприйняття та засвоєння навчального матеріалу. Лекція органічно поєднується з іншими видами навчальних занять (зокрема з дисципліною «Організація будівельного виробництва», «Управління будівництвом»), слугує підґрунтям для поглиблення і систематизації знань, які набуваються студентами у процесі аудиторної і позааудиторної навчальної роботи.

Окремі знання з навчальної дисципліни «Управління персоналом, конфліктологія» набуваються безпосередньо на будівельних об'єктах - ситуаційний метод навчання.

Система контролю та оцінювання

До системи контролю під час оцінювання студентів застосовуються наступні методи контролю: усного контролю, письмового/графічного контролю, тестового контролю, самоконтролю. Усний контроль проводиться шляхом опитування на занятті (питання-відповідь). Письмовий контроль здійснюється шляхом виконання письмового завдання або рішення практичної задачі. Для самоконтролю студентам наведено перелік питань, що відповідають змісту лекційного заняття.

Система контролю з навчальної дисципліни «Управління персоналом, конфліктологія» складається з таких форм контролю: поточний, модульний, підсумковий.

Поточний і модульний контроль навчальної роботи студентів передбачає рейтингове оцінювання знань, умінь і навичок студентів за окремими змістовими модулями та їх елементами. Оцінювання знань студентів відбувається на практичних заняттях, модульних контрольних роботах, іспиті.

Критерії оцінювання навчальних досягнень студентів за результатами поточного контролю.

Навчальні досягнення студентів оцінюються відповідно до повноти і чіткості відповідей на кожному етапі контролю.

Розподіл балів, які отримують студенти

Поточне оцінювання (аудиторна та самостійна робота)								Кількість балів (іспит)	Сумарна кількість балів
Змістовий модуль 1				Змістовий модуль 2				40	100
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8		
5	5	10	10	5	5	10	10		

T1, T2 ... T13 – теми змістових модулів.

Критерії оцінювання результатів навчання з навчальної дисципліни Протипожежні заходи в будівництві на підсумковому контролі.

Оцінювання програмних результатів навчання здобувачів освіти здійснюється за шкалою європейської кредитно-трансферної системи ЄКТС.

Критерієм успішного оцінювання є досягнення здобувачем вищої освіти мінімальних порогових рівнів (балів) за кожним запланованим результатом навчання.

Підсумкова оцінка, як показник результатів вивчення навчальної дисципліни, складається із сумарної кількості балів за поточне оцінювання – **60 балів** та підсумкового модуль -контролю (іспит) – **40 балів**, за **100-бальною** університетською шкалою.

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ЄКТС	
	Оцінка (бали)	Пояснення за розширеною шкалою
Відмінно	A (90-100)	відмінно
Добре	B (80-89)	дуже добре
	C (70-79)	добре
Задовільно	D (60-69)	задовільно
	E (50-59)	достатньо
Незадовільно	FX (35-49)	(незадовільно) з можливістю повторного складання
	F (1-34)	(незадовільно) з обов'язковим самостійним повторним опрацюванням освітнього компонента до перескладання

Перелік питань для самоконтролю та підсумкового контролю навчальних досягнень студентів

Змістовий модуль 1. Управління персоналом

1. Що таке управління персоналом і які його основні функції?
2. Які моделі управління персоналом використовуються в сучасних організаціях?
3. Які основні етапи життєвого циклу працівника в організації?
4. Які методи підбору персоналу є найбільш ефективними у будівельній галузі?
5. Які основні етапи процесу адаптації нового працівника?
6. Як здійснюється оцінювання ефективності роботи персоналу?
7. Які існують методи навчання та підвищення кваліфікації персоналу?
8. У чому полягає сутність матеріального та нематеріального стимулювання працівників?
9. Які фактори впливають на мотивацію персоналу?
10. Як проводиться планування кар'єрного зростання працівників?
11. Які стилі керівництва використовуються в управлінні персоналом?
12. Яку роль відіграють комунікації в управлінні персоналом?
13. Які сучасні інформаційні системи використовуються для автоматизації управління персоналом?

Змістовий модуль 2. Конфліктологія та комунікації

1. Що таке конфлікт і які його основні причини в організаціях?
2. Які основні види конфліктів існують у трудових колективах?
3. Які стадії розвитку конфлікту можна виділити?
4. Які методи управління конфліктами застосовуються в сучасних організаціях?
5. Що таке медіація та арбітраж у процесі вирішення конфліктів?
6. Як профілактика конфліктів може впливати на ефективність роботи персоналу?
7. Що таке ділові комунікації, і яку роль вони відіграють в управлінні персоналом?
8. Які є основні бар'єри комунікації та методи їх подолання?
9. Які комунікативні навички необхідні керівнику для ефективного управління командою?
10. Як культура організації впливає на рівень конфліктності та ефективність комунікацій?

Зарахування результатів неформальної освіти

Відповідно до «Положення про взаємодію формальної та неформальної освіти, визнання результатів навчання (здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти, в системі формальної освіти) у Чернівецькому національному університеті імені Юрія Федьковича (протокол №16 від 25 листопада 2024 року) (<https://www.chnu.edu.ua/media/4g5fzssb/poriadok-vyznannia-rezultativ-navchannia-zdobutykh-shliakhom-neformalnoi-ta-abo-informalnoi-osvity.pdf>) у процесі вивчення дисципліни здобувачу освіти може бути зараховано до 25% балів, отриманих за результатами неформальної та/або інформальної освіти з проблем, що відповідають тематиці курсу.

Форми інформальної освіти під час вивчення дисципліни «Управління персоналом, конфліктологія»: проведення екскурсій на будівельний майданчик, одноразові лекції, відеоуроки, спілкування з колегами, читання спеціалізованих журналів, телебачення, відео, незаплановані випадкові бесіди.

Рекомендована література

Основна

1. Тихомирова Є. Б., Постоловський С.Р. Конфліктологія та теорія переговорів: Підручник. – Рівне: Перспектива, 2007. – 389 с.
2. Менеджмент організацій: Підручник / За заг. ред. Л.І. Федулової. – К.: Либідь, 2004. – 448 с.
3. Волинець В.В. Засоби переконання та стимулювання (заохочення) у забезпеченні зобов'язань за трудовим договором / В.В. Волинець // Форум права. – 2009. – № 1. – С. 92-98
4. Гриньова В.М. Проблеми управління трудовими ресурсами : монографія / В.М. Гриньова, О.М. Ястремська. – Харків : ХНЕУ, 2006. – 192 с.
5. Організація будівництва/ С.А. Ушацький, Ю.П. Шейко, Г.М. Тригер та ін.; За ред. С.А. Ушацького/ Підручник. – К.: Кондор, 2007. – 521 с.
6. Усе про облік та організацію будівельної діяльності // 4-те вид., перероб. і доп. – Х.: Фактор, 2007 – С. 512 с.

Додаткова

1. Кавецький В.В. Економічне обґрунтування інноваційних рішень: практикум / В.В. Кавецький, В.О. Козловський, І.В. Причепа. Вінниця: ВНТУ, 2016. 113 с.
2. Брустінов В.М., Колишкіна Н.І. Планування діяльності підприємства: теорія та практика: навч. посіб. Мелітополь: ТОВ «Видавничий будинок ММД», 2008. 248 с.
3. Логістика: навч. посіб. / Л.С. Безугла, Н.І. Юрченко, Т.В. Ільченко, І.М. Пальчик, Д.В. Воловик. Дніпро: Пороги, 2021. 252 с.

4. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с.
5. Менеджмент персоналу. Навчально-методичний посібник для студентів ЗДІА економічних спеціальностей / Укл.: А. М. Ткаченко, О. В. Шляга. – Запоріжжя: Видавництво ЗДІА, 2009. – 475 с

Покликання на інформаційні ресурси в інтернеті, відео-лекції, інше методичне електронне забезпечення:

1. https://econstruction.gov.ua/laws_detail/3074778358307882794?doc_type=2
ДБН В 1.2-5:2007. Науково-технічний супровід будівельних об'єктів.[Чинний від 2008-01-01].
2. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/560-2011-%D0%BF#Text>
Про затвердження Порядку затвердження проектів будівництва і проведення їх експертизи та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 травня 2011 р. №560
3. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/903-2007-п#Text>
Про авторський та технічний нагляд під час будівництва об'єкта архітектури: Постанова Кабінету Міністрів України від 13.07.2007р. №903
4. http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=58105
ДБН А.2.2-3:2014 Склад та зміст проектної документації на будівництво. Зі Змінами № 1 та № 2. [Чинний від 2022-09-10]
5. https://econstruction.gov.ua/laws_detail/3043786250923279794?doc_type
Портал Єдиної державної електронної системи у сфері будівництва.

Політика академічної доброчесності

Дотримання політики щодо академічної доброчесності учасниками освітнього процесу при вивченні навчальної дисципліни регламентовано такими документами:

- ✓ «Етичний кодекс Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича» <https://www.chnu.edu.ua/media/jxdfs0zb/etychnyi-kodeks-chernivetskoho-natsionalnoho-universytetu.pdf>
- ✓ «Положенням про виявлення та запобігання академічного плагіату у Чернівецькому національному університету імені Юрія Федьковича» https://www.chnu.edu.ua/media/f5eleobm/polozhennya-pro-zapobihannia-plahiatu_2024.pdf