



Силабус курсу HR-менеджмент

Ступінь вищої освіти – магістр
Спеціальність – 015 Професійна освіта
Спеціалізація – 015.39 Цифрові технології
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом»

Рік навчання: I, Семестр: II

Кількість кредитів: 5 Мова викладання: українська

Керівник курсу

ПІП канд. геогр. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу **Баб'як Галина Петрівна**

Контактна інформація h.p.babjak@gmail.com, +380673020848

Опис дисципліни

Дисципліна “HR-менеджмент” спрямована на формування у студентів теоретичних знань та вироблення практичних навичок щодо сучасного HR-менеджменту.

Метою викладання дисципліни «HR-менеджмент» – ознайомити студентів з основними завданнями і змістом HR-менеджменту, літературою з питань теорії та практики кадрової роботи на підприємствах, а також допомогти їм у самостійній роботі щодо вивчення проблеми з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу підприємства, проблем HR-менеджменту як цілісної системою цілеспрямованого впливу на кадровий склад організації для забезпечення ефективної діяльності колективу і задоволення результатами праці.

В результаті вивчення дисципліни “HR-менеджмент” студенти повинні *знати*:

- теоретичні основи HR-менеджменту;
- особливості HR-менеджменту колективу організації;
- сучасні важелі HR-менеджменту.

В результаті вивчення дисципліни студенти повинні *вміти*:

- організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті;
- застосовувати спеціалізоване програмне забезпечення та інформаційні системи для вирішення задач управління організацією;
- вміти оцінювати результати власної роботи і нести відповідальність за особистий професійний розвиток та складати індивідуальні плани розвитку працівників, враховуючи результати оцінки особистих та професійних здібностей.

Структура курсу

Години (лек. / практ.)	Тема	Результати навчання	Завдання
2 / 1	1. HR-менеджмент в системі менеджменту організацій.	Знати сучасні концепції управління персоналом: HR-менеджмент і технології управління персоналом. Засвоїти основні принципи системи HR-менеджменту.	Тести, питання
2 / 1	2. HR-менеджмент як соціальна система менеджменту.	Засвоїти особливості HR-менеджменту як соціальної системи менеджменту.	Кейси
2 / 1	3. HR-політика організації.	Засвоїти та оцінити HR-політику організації. Засвоїти взаємозв'язок стратегії розвитку організації, стратегії HRM та HR-політики.	Кейси, тести
2 / 1	4. HR-планування в організаціях.	Засвоїти та розуміти особливості HR-планування в організаціях. Оцінити особливості закордонного досвіду планування потреб у персоналі.	Кейси, управлінські ситуації
2 / 1	5. Професійний набір і використання персоналу.	Засвоїти та з'ясувати особливості залучення персоналу, методи залучення.	Кейси, тести
4 / 1	6. Організація діяльності та функції HR-служб.	Засвоїти та вивчити структуру, призначення та роль сучасних HR-служб в організації; з'ясувати основні функції та відповідальність HR-служб; висвітлити основні напрями діяльності та ролі HR-менеджера організації; вивчити вимоги до ділових, професійних та особистісних рис HR-менеджера.	Кейси, тести
2 / 1	7. Формування колективу організації.	Засвоїти та вивчити роль та місце колективу як соціальної групи. З'ясувати роль HR-менеджера у формуванні колективу.	Кейси, управлінські ситуації
2 / 1	8. Згуртованість і соціальний розвиток колективу.	Вміти оцінити соціально-психологічні особливості колективу як об'єкта управління.	Тести, кейси
2 / 2	9. Оцінювання та атестація персоналу.	Засвоїти класифікацію методів оцінювання персоналу. Методи збору інформації про працівника. Методи оброблення інформації. З'ясувати необхідність оцінювання персоналу в сучасній організації; вивчити сутність та види оцінки персоналу; визначити особливості документального супроводження атестації.	Кейси

2 / 2	10. Управління процесом розвитку та рухом персоналу.	Знати особливості виявлення та аналізу потреб персоналу. Засвоїти моделі кар'єри: горизонтальна та вертикальна; визначити фактори, що визначають напрям та швидкість кар'єри. Вивчити особливості психологічного аналізу особи працівника.	Кейси, управлінські ситуації
2 / 1	11. Управління процесом вивільнення персоналу.	Засвоїти технології виведення персоналу із штату в умовах кризи: дайнсайзинг, реінжиніринг, аутплейсмент. Застосування аутстафіngu, аутсорсингу, лізингу персоналу в умовах кризи. Вивчити причини та фактори вивільнення персоналу.	Кейси
2 / 1	12. Соціальне партнерство на підприємстві.	Засвоїти та визначити особливості вивчення та управління якістю трудового життя працівників організації.	Кейси, управлінські ситуації
4 / 1	13. Ефективність HR-менеджменту.	Засвоїти та визначити методичні підходи до бальної оцінки ефективності роботи та комплексної оцінки управлінської праці (КОУП).	Кейси, управлінські ситуації

Літературні джерела

1. Кодекс законів про працю України (зі змінами та допов. № 322-08 від 01.01.2019) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Закон України Про зайнятість населення від 05.07.2012 № 5067-VI URL: https://kodeksy.com.ua/pro_zajnyatist_naselennya.htm
3. Про колективні договори і угоди: Закон України (зі змінами та допов. № 3356-12 від 27.12.2019). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України (зі змінами та допов. № 137/98-ВР від 07.11.2012). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>
5. Про оплату праці: Закон України (зі змінами та допов. № 108/95-ВР від 27.12.2019) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
6. Про охорону праці: Закон України (зі змінами та допов. № 2694-XII від 27.12.2019) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
7. Березюк А.М. Менеджмент персоналу організацій [Текст]: навч. посіб. нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського «Харк. авіац. ін-т». Харків: ХАІ. 2015. 121 с.
8. Брич В. Я. Методологічні засади розвитку коучингу в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 6. С. 18-24.
9. Гадецька С.В., Головка О.Г., Пономаренко В.О. Удосконалення системи управління персоналом на вітчизняному підприємстві [Текст]. *Вісник УБС НБУ*. 2012. №3 (15). С. 316-319.
10. Ділова оцінка персоналу в умовах комп'ютеризації праці. Донецьк: ІЕП НАН України, 2001.
11. Дубовик О.В., Босак О.В., Шегинська Н.З. Планування та управління кар'єрою: навч. посібник. К.: УБС НБУ, 2008. 348 с.
12. Дяків О.П., Островерхов В.М. Управління персоналом: навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 288 с.

13. Залюбінська Л.М., Скорик М.Л. HRM: Підручник, частина друга. Одеса: Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, 2017. 410 с.
14. Залюбінська Л.М., Скорик М.Л. HRM: Підручник, частина перша. Одеса: Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, 2016. 252 с.
15. Інтелектуалізація людського капіталу /за ред. Бондар І. К. та ін.; наук. ред. Бондар І. К. К.: Корпорація, 2008. 262 с.
16. Кузьмін О.Є. Ризики діяльності персоналу підприємств: особливості управління та економічне оцінювання [Текст]: монографія. Вінниця: Державна картографічна фабрика. 2012. 272 с.
17. Менеджмент персоналу: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: Ліра-К, 2016. 336 с.
18. Менеджмент персоналу [Текст] : навч. посібник /Ю. І. Палеха. 2-ге вид., виправл. К. : Ліра-К, 2012. 336 с.
19. HRM. Практикум: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів; Міністерство освіти і науки України, Університет митної справи та фінансів. Дніпропетровськ: [Університет митної справи та фінансів], 2016. 211 с.
20. HRM сучасної організації [Текст]: навч. посіб.; М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Нац. техн. ун-т України "Київ. політехн. ін-т". Київ: НТУУ "КПІ", 2011. 496 с.
21. Овчинников А.С. Інновації в сфері управління людськими ресурсами. URL: <http://209.85.129.132/search?q=cache:a8SKL Rm XqVcJ: www. nbuv. gov. ua /portal>.
22. Лазоренко О. Людські ресурси як провідний чинник розвитку громадянського суспільства. URL: http://www.edportal.org.ua/books/Conference_2005/Lazorenko.pdf.
23. Лазоренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами. – URL: <http://www.personal.in.ua/article.php?ida=635>.
24. Робоча програма, методичні вказівки для проведення практичних занять, організація самостійної роботи і КПІЗ з курсу «Технології управління персоналом» для студентів вищої школи галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки», спеціальності 051 «Економіка», освітньо-професійна програма – магістр «Управління персоналом та економіка праці» /Укладач: Баб'як Г.П. Тернопіль: ТНЕУ, 2017. 51 с.
25. Управління розвитком людських ресурсів /за ред. Верховглядова Н.І., Ільїна С.Б., Іваннікова Н.А., Лаврінченко О.В.; Дніпропетр. обл. рада, Обл. комун. вищ. навч. закл., Ін-т підприємництва «Стратегія». Д.; Жовті Води: Наука і освіта, 2006. 316 с.
 - електронні видання
26. Вітчизняний інтернет-портал для управлінців, розділ «Персонал» наповнюється статтями та матеріалами для практичного застосування у HR-менеджменті URL: <http://www.management.com.ua/hrm/>
27. Бібліотека проекту «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні» URL: <http://www.ucs-hrm.org.ua/elektronna-biblioteka/>
28. Державна служба статистики України URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
29. Законодавство України URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>
30. Проект «HR-кав'ярня» Львівського клубу менеджерів з персоналу URL: <http://hr-kavjarnia.com.ua/>
31. Спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом – новини, статті, журнал «MeHеджеR по персоналу» URL: <http://www.hrliga.com/>
32. URL: <http://www.facebook.com/rabota.in.ukraine?v=wall>
33. Deloitte Millennial Survey Millennialsdisappointed in business, unprepared for Industry 4.0 URL: <http://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/aboudeloitte/articles/about-deloitte.html#2018-global-impact>
34. Global Human Capital Trends 2017. URL: <http://www.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/human-capital/Deloitte-Global-Human-Capital-Trends-2017-3.pdf>
35. Josh BersinHR Technology Disruptions for 2018 Productivity, Design, and Intelligence Reign URL: <http://www.deloitte.com/insights>

36. Josh Bersin The New Disrupted World of Work: Seven Practices For High-Impact HR October 9, 2017
 URL: <http://joshbersin.com/2017/10/the-new-disrupted-world-of-work-seven-practices-for-high-impact-hr/HumanCapitalTrends2018>. URL:
<http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/humancapital/Deloitte-Global-Human-Capital-Trends-2018-Statistics-by-Ukraine-5.pdf>
37. Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. Models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.). Handbook of Human Intelligence (2nd ed). – 2000. – pp 396-420. New York: Cambridge.
38. The Future of Jobs Report 2018 URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018>

Політика оцінювання

- **Політика щодо дедлайнів і перескладання:** Для виконання індивідуальних завдань і проведення контрольних заходів встановлюються конкретні терміни. Перескладання модулів відбувається з дозволу дирекції факультету (інституту) за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).
- **Політика щодо академічної доброчесності:** Використання друкованих і електронних джерел інформації під час контрольних заходів та екзаменів заборонено.
- **Політика щодо відвідування:** Відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання. За об'єктивних причин (наприклад, карантин, військовий стан, хвороба, закордонне стажування) навчання може відбутись в онлайн формі за погодженням із керівником курсу.

Оцінювання

Підсумковий бал (за 100-бальною шкалою) з дисципліни «HR-менеджмент» визначається як середньозважена величина, залежно від питомої ваги кожної складової залікового кредиту:

Заліковий модуль 1	Заліковий модуль 2	Заліковий модуль 3	Заліковий модуль 4
20 %	20 %	20 %	40 %
1. Опитування (тестування) під час заняття, розв'язування управлінських ситуацій (Тема 1-6 по 5 балів = 30 балів) 2. Письмова робота = 70 балів.	1. Опитування (тестування) під час заняття, розв'язування управлінських ситуацій (Тема 7-13 по 5 балів = 35 балів) 2. Письмова (контрольна) робота = 65 балів.	1. Активна участь у тренінгах = 20 балів. 2. Написання КПІЗ, на основі сформованих індивідуальних завдань = 50 балів. 3. Захист КПІЗ = 30 балів	1. Відповідь на два запитання, кожне з яких = 20 балів, а у підсумку = 40 балів 2. Практичне завдання = 60 балів

Шкала оцінювання студентів:

ECTS	Бали	Зміст
A	90-100	відмінно
B	85-89	добре
C	75-84	добре
D	65-74	задовільно

E	60-64	достатньо
FX	35-59	незадовільно з можливістю повторного складання
F	1-34	незадовільно з обов'язковим повторним курсом