

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ, МЕНЕДЖМЕНТУ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ**

ЗАТВЕРДЖЕНО
на засіданні кафедри
протокол від 7 вересня 2020 р. № 2
в.о. завідувачки кафедри



(проф. Юлія Ушкаренко)

**СИЛАБУС ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ
Управління людськими ресурсами**

Освітня програма «Економіка»
Третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
за спеціальністю 051 «Економіка»
галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Херсон 2020

Назва освітньої компоненти	Управління людськими ресурсами
Викладач (і)	Тюхтенко Наталія Анатоліївна, доктор економічних наук, професор http://orcid.org/0000-0003-4634-9139
Посилання на сайт	http://ksuonline.kspu.edu/course/view.php?id=1950#section-0
Контактний тел..	-
E-mail викладача:	Tuhtenko@ksu.ks.ua
Графік консультацій	відповідно до графіку консультацій кафедри

1. **Анотація до курсу.** Курс «Управління людськими ресурсами» присвячений вивченню теоретичних та практичних аспектів управління людськими ресурсами як важливого компонента забезпечення успішності компаній як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Курс складається з двох модулів, які розкривають сутність процесу управління людськими ресурсами від планування потреби в людських ресурсах до оцінювання результатів їхньої діяльності. Курс передбачає виконання практичних завдань, які пов'язані із основними функціями менеджера з управління персоналом.
2. **Мета та цілі курсу.** Метою курсу «Управління людськими ресурсами» є здобуття теоретичних знань та формування практичних умінь в галузі планування, організування, мотивування та контролінгу персоналу організацій. Цілі курсу: сприяти усвідомленню здобувачами сутності та соціальної значущості людських ресурсів для розвитку економіки на всіх рівнях; сформуванню системи знань щодо всіх стадій процесу управління людськими ресурсами враховуючи сучасні тенденції; сформуванню базових умінь з управління людськими ресурсами; сприяти набуттю навичок з використання адміністративних, економічних та соціально-психологічних інструментів в управлінні людськими ресурсами.
3. **Компетентності та програмні результати навчання.**

Після успішного завершення дисципліни здобувач формуватиме наступні програмні компетентності та результати навчання:

Інтегральна компетентність – здатність розв’язувати комплексні проблеми в галузі професійної та дослідницько-інноваційної діяльності у сфері економіки, що передбачає глибоке переосмислення наявних та створення нових цілісних знань.

Загальні компетентності (ЗК)

ЗК 01. Здатність планувати і здійснювати комплексні дослідження, зокрема і в міждисциплінарних галузях, на основі системного наукового світогляду із застосуванням сучасних інформаційних та комунікаційних технологій

ЗК 03. Здатність розробляти та управляти проєктами.

Спеціальні компетентності (СК)

ФК 2. Вміння обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій в сфері управління людськими ресурсами.

ФК 5. Здатність формулювати професійні задачі в сфері економіки, вибирати належні напрями і відповідні методи для їх розв’язання, беручи до уваги наявні ресурси.

ФК 6. Здатність обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб’єктів господарювання.

Програмні результати навчання (ПРН)

ПРН 02. Має та вільно оперує передовими концептуальними та методологічними знаннями з економіки та на межі предметних галузей, дослідницькими навичками і методами, достатніх для проведення самостійних наукових досліджень, здійснення професійної діяльності, отримання нових знань.

ПРН 05. Вміти формувати та аргументувати нові та складні ідеї управління людськими ресурсами.

ПРН 07. Навички визначення взаємозв’язків і взаємовпливу соціальних

та економічних факторів розвитку держави і суспільства задля ефективного управління економічними процесами на макро- та мікрорівнях.

ПРН 09. Застосовувати сучасні інформаційні технології у науковій і професійній діяльності, організації та проведенні навчальних занять.

4. Обсяг курсу на поточний навчальний рік

	Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота
Кількість годин	16	14	60

5. Ознаки курсу

Рік викладання	Семестр	Спеціальність	Курс (рік навчання)	Нормативний/ вибірковий
2020-2021	II-III	051 Економіка	II	нормативний

6. Технічне й програмне забезпечення/обладнання

Мультимедійне обладнання.

7. Політика курсу:

При організації освітнього процесу в Херсонському державному університеті здобувачі третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти та викладачі діють відповідно до:

- Положення про атестацію здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти доктора філософії у разових спеціалізованих вчених радах Херсонського державного університету

(http://www.kspu.edu/About/DepartmentAndServices/DDoctorants/Normative_framework.aspx);

- Положення про підготовку здобувачів ступеня доктора філософії та доктора наук в Херсонському державному університеті

(http://www.kspu.edu/About/DepartmentAndServices/DDoctorants/Normative_framework.aspx);

- Положення про організацію освітнього процесу

(<http://www.kspu.edu/About/DepartmentAndServices/DMethodics/EduProcess.aspx>);

- Положення про академічну доброчесність (<http://www.kspu.edu/Information/Academicintegrity.aspx>) ;

- Положення про внутрішнє забезпечення якості освіти

(<http://www.kspu.edu/About/DepartmentAndServices/DMethodics/EduProcess.aspx>;

- Порядок оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у ХДУ (наказ №803-Д від 07.09.2020)

<http://www.kspu.edu/About/DepartmentAndServices/QAssurance.aspx>

Недопустимо: пропуски та запізнення на заняття; користування мобільним телефоном, планшетом чи іншими мобільними пристроями під час заняття (крім випадків, передбачених навчальним планом та методичними рекомендаціями викладача); списування та плагіат; несвоєчасне виконання поставленого завдання, наявність незадовільних оцінок за 50% і більше зданого теоретичного і практичного матеріалу.

8. Схема курсу

Тиждень, дата, години	Тема, план, кількість годин (аудиторної та самостійної)	Форма навчального заняття	Список рекомендованих джерел	Завдання	Максимальна кількість балів
Модуль 1. Теоретичні основи функціонування ринку цінних паперів					
Тиждень А Академічних годин 4 год.	Тема 1. Система управління людськими ресурсами 1. Сутність поняття «управління людськими ресурсами». 2. HR-менеджмент як вид професійної діяльності 3. Еволюція управління людськими ресурсами в історії менеджменту. 4. Наукові підходи до управління людськими ресурсами: процесний, системний, ситуаційний. 5. Процес управління людськими ресурсами та його складові. 6. Світові тенденції управління людськими ресурсами.	Лекція	5,7,11	Опрацювання теми відвідування	Згідно критеріїв оцінювання
		Семінар	5,7,11	Тестування, практична робота, письмова робота, доповідь. усне опитування	
Тиждень Б Академічних годин 4 год.	Тема 2. Стратегія та політика управління людськими ресурсами 1. Методи управління людськими ресурсами. 2. Сутність HR-політики організації. 3. Види HR-політики організації. 4. Сутність та специфіка розробки HR-стратегії. 5. Види HR-стратегій. 6. HR-політика та HR-стратегія міжнародних компаній.	Лекція	3,8,10	Опрацювання теми відвідування	
		Семінар	3,8,10	Тестування, практична робота, письмова робота, доповідь. усне опитування	
Тиждень А Академічних годин 4 год.	Тема 3. Компетентнісний підхід в управлінні людськими ресурсами 1. Сутність компетенцій та компетентності. 2. Характеристика основних складових компетенцій. 3. Тверді та м'які навички. 4. Класифікація компетенцій. 5. Модель компетенцій.	Лекція	4,5,9	Опрацювання теми відвідування	
		Семінар	4,5,9	Тестування, практична робота, письмова робота, доповідь. усне	

				опитування
Тиждень Б Академічних годин 4 год.	Тема 4. Маркетинг людських ресурсів 1. Процес залучення персоналу в організацію. 2. Сутність та основні завдання маркетингу людських ресурсів. 3. Джерела та методи залучення людських ресурсів. 4. HR-брендинг. 5. Діяльність посередників ринку праці. 6. Дискримінаційні аспекти залучення людських ресурсів. 7. Правила складання вакансії посади.	Лекція	3,2,6,11	Опрацювання теми відвідування
		Семінар	1,2,3,8,10	Тестування, практична робота, письмова робота, доповідь. усне опитування
Тиждень А Академічних годин 4 год.	Тема 5. Рекрутинг 1. Правила рекрутингу. Воронка рекрутингу. 2. Методи набору, підбору та відбору людських ресурсів. 3. Сутність та призначення резюме. Принципи складання резюме. 4. Сутність та види інтерв'ю. 5. Правила поведження на інтерв'ю. 6. Підготовка до інтерв'ю. Інтерв'ю у міжкультурному середовищі. 7. Адаптація персоналу. 8. Вивільнення персоналу.	Лекція	2,3,5,8,10	Опрацювання теми відвідування
		Семінар	2,3,5,8,10	Тестування, практична робота, письмова робота, доповідь. усне опитування
Тиждень Б Академічних годин 4 год.	Тема 6. Управління колективом: загальні положення 1. Поняття групи, колективу, команди. 2. Формальні та неформальні групи. 3. Стадії розвитку групи. 4. Позитивні та негативні чинники впливу на роботу колективу. 5. Організаційна культура як інструмент HR-менеджменту. 6. Особливості управління колективом в міжкультурному середовищі.	Лекція	3,2,6,11	Опрацювання теми відвідування
		Семінар	3,5,8,9,10	Тестування, практична робота, письмова робота, доповідь. усне опитування
Тиждень А Академічних годин 4 год.	Тема 7. Управління колективом: групові ролі та командотворення 1. Методи командотворення. 2. Групові ролі: класифікація Белбіна. 3. Ролі керівників: класифікація Адізеса. 4. Соціоніка в управлінні колективом. 5. Психогеометрія особистості.	Лекція	1,2,3,8,10	Опрацювання теми відвідування
		Семінар	4.8,9,10	Тестування, практична робота, письмова робота, доповідь. усне опитування

<p>Тиждень Б Академічних годин <u>2 год</u></p>	<p>Тема 8. Мотивація людських ресурсів: загальні положення</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сутність та необхідність мотивації. 2. Мотиваційний процес. 3. Індикатори мотивації: зацікавленість, прихильність, задоволеність. 4. Принципи мотивації. 5. Основні мотиви трудової поведінки. 	<p>Лекція</p>	<p>6,11,12,14</p>	<p>Опрацювання теми відвідування</p>	
---	---	---------------	-------------------	--	--

9. Система оцінювання та вимоги

Оцінювання академічних досягнень аспірантів здійснюється під час міжсесійного (поточного та атестаційного) та семестрового контролю знань студентів, згідно з положенням про порядок оцінювання знань студентів при кредитно-трансферній системі організації освітнього процесу в Херсонському державному університеті від 02.09.2020 р. № 789-Д.

Поточний контроль з дисципліни – це оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти протягом навчального семестру з усіх видів аудиторної роботи (лекції та лабораторні заняття). Поточний контроль відображає поточні навчальні досягнення здобувача вищої освіти в освоєнні програмного матеріалу дисципліни; спрямований на необхідне корегування самостійної роботи здобувача вищої освіти. Поточний контроль здійснюється лектором.

Критерії оцінювання відповіді на практичному занятті (усна форма контролю)

<p>Здобувач повністю володіє понятійним апаратом курсу; вміє доречно застосовувати термінологію під час проведення дискусії на семінарських заняттях; використовує надбані теоретичні знання при аналізі різних практичних завдань; чітко визначає причино-наслідкові зв'язки. Висловлює чітко і логічно теоретичні аспекти теми без явних помилок в усному мовленні. Володіє такими загальнонавчальними вміннями як робота з довідковою літературою (реферовані дослідження). Повністю виконав усі завдання кожної теми та поточного модульного контролю загалом.</p>	<p>5 балів</p>
<p>Здобувач знає програмний матеріал повністю, має практичні навички, але не вміє чітко визначати причинно-наслідкові зв'язки, самостійно мислити, аналізувати теоретичний та практичний матеріал, не підкріплює свої відповіді прикладами. Окремі завдання кожної теми та модульного контролю загалом виконав не повністю.</p>	<p>4 бали</p>
<p>Здобувач засвоїв лише окремі теми робочої програми. Не вміє вільно самостійно викласти зміст основних питань навчальної дисципліни, окремі завдання кожної теми модульного контролю не виконав.</p>	<p>3 бали</p>

Здобувач засвоїв лише окремі питання навчальної програми. Не вміє достатньо самостійно викласти зміст більшості питань програми навчальної дисципліни. Виконав лише окремі завдання кожної теми та модульного контролю загалом.	2 бали
Здобувач має фрагментарні знання з усього курсу. Не засвоїв тем навчальної програми, не володіє термінологією, оскільки понятійний апарат не сформований. Не вміє викласти програмний матеріал. Мова невиразна, обмежена, бідна, словниковий запас з курсу не дає змогу оформити думку. Практичні навички на рівні розпізнавання. Не виконав більшості завдань кожної теми під час модульного контролю загалом.	1 бал
Здобувач повністю не знає програмного матеріалу, не працював в аудиторії з викладачем або самостійно. Не вміє викласти зміст кожної теми навчальної дисципліни, не виконав завдання модульного контролю.	0 балів

Оцінювання тестових завдань

Кількість відповідей	Бали
Від 90-100% правильних відповідей	5
Від 74-89% правильних відповідей	4
Від 60-73% правильних відповідей	3
Від 35-59% правильних відповідей	2
Від 1-34% правильних відповідей	1

Розподіл балів, які отримують здобувачі, за результатами опанування освітньої компоненти/навчальної дисципліни, формою семестрового контролю якої є екзамен

№	Види навчальної діяльності (робіт)	Модуль 1.	Модуль 2.	Сума балів
Обов'язкові види навчальної діяльності (робіт)				
1.	Аудиторна робота (заняття у дистанційному режимі)			
	- тестування	15	15	30
	- практичні (лабораторні) роботи	5	5	10
	- усне опитування	5	5	10
2.	Самостійна робота	5	5	10
3.	Контрольна робота			
	Поточне оцінювання (разом)	30	30	60
	Підсумковий контроль			40
	Разом балів			100
Вибіркові види діяльності (робіт)				
1	- участь у наукових, науково-практичних конференціях, олімпіадах; - підготовка наукової статті, наукової роботи на конкурс; - тощо			max 10

Шкала оцінювання у ХДУ за ЄКТС

Сума балів /Local grade	Оцінка ЄКТС		Оцінка за національною шкалою/National grade
90 – 100	A	Excellent	Відмінно
82-89	B	Good	Добре
74-81	C		
64-73	D	Satisfactory	Задовільно
60-63	E		
35-59	FX	Fail	Незадовільно з можливістю повторного складання
1-34	F		Незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

10. Список рекомендованих джерел

Основні

1. Балабанова, Л. В., & Сардак, О. В. (2006). Управління персоналом: навч. посіб. К. Центр учбової літератури.
2. Michael, A. (2019). A handbook of human resource management practice. Kogan Page Publishers
3. Cooke, F. L. (2018). Concepts, contexts, and mindsets: Putting human resource management research in perspectives. Human Resource Management Journal, 28(1), 1-13.
4. Балабанова, Л. В., & Стельмашенко, О. В. (2011). Стратегічне управління персоналом підприємства: навч. посіб. К.: Знання.
5. Рульєв, В. А., Гуткевич, С. О., & Мостенська, Т. Л. (2012). Управління персоналом. К. Кондор.

Додаткові

6. Сардак, О. Т. С. (2009). Управління персоналом: теоретичні аспекти та практичні здобутки. К. Видавництво “Інновація”
7. Тюхтенко Н.А. (2013). Мотиваційні аспекти функціонування управлінського персоналу підприємства. Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор». № 2 (31). с. 280 – 285.
8. Тюхтенко Н.А. (2015). Управлінські аспекти трудової поведінки в системі кадрового менеджменту підприємства. Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції. №19(8). С. 77-82.
9. Магура, М. И., & Курбатова, М. Б. (2005). Оценка работы персонала. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом, 135-136.
10. Nankervis, A., Baird, M., Coffey, J., & Shields, J. (2019). Human resource management. Cengage AU.

Інтернет-ресурси

11. <http://www.hrm.ua/>
12. <https://hrliga.com/>
13. <https://hr-land.ua/>
14. <https://hrs.in.ua/>
15. <http://kadrovyyk.com.ua/>
16. <http://management.com.ua/>