

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ



"ЗАТВЕРДЖУЮ"
Проректор з навчально-методичної роботи

Каріна НЕМАШКАЛО

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

робоча програма навчальної дисципліни

Галузь знань 07 "Управління та адміністрування"
Спеціальність 073 "Менеджмент"
Освітній рівень перший (бакалаврський)
Освітня програма Логістика

Статус дисципліни
Мова викладання, навчання та оцінювання

вибіркова
українська

Завідувач кафедри менеджменту,
логістики та інновацій

Олена ЯСТРЕМСЬКА

Харків
2022

ЗАТВЕРДЖЕНО

на засіданні кафедри менеджменту, логістики та інновацій

Протокол № 1 від 25.08.2022 р.

Розробник:

Самойленко В.В., к.е.н., доц. кафедри менеджменту, логістики та інновацій

Литовченко І.В., к.е.н., доц. кафедри менеджменту, логістики та інновацій

**Лист оновлення та перезатвердження
робочої програми навчальної дисципліни**

Навчальний рік	Дата засідання кафедри – розробника РПНД	Номер протоколу	Підпис завідувача кафедри

Анотація навчальної дисципліни

Успіх виробничо-господарської організації на ринку значною мірою залежить від ефективності використання людських ресурсів, які обумовлюють результативність організації, що виявляється у високопродуктивному використанні й розвитку матеріальних засобів виробництва, задоволенні потреб і очікувань клієнтів. Таких результатів досягає організація, укомплектована відповідною чисельністю працівників, які володіють необхідним потенціалом праці, мотивовані до у згодженої з цілями організації поведінки, для яких створено належні умови, тобто сформовано відповідну культуру організації. Можливість досягнення цього обумовлюється ґрунтовною фаховою підготовкою майбутніх фахівців-економістів та керівників підприємства, яка враховує всі аспекти сучасної практики господарювання.

Мета навчальної дисципліни: формування комплексу теоретичних знань і практичних навичок щодо розробки та здійснення кадрової політики в сучасних організаціях оцінювання та розвитку працівників, а також цілеспрямованого використання їх потенціалу, поглиблення теоретичних знань, оволодіння сучасними методологічними інструментами та практичними навичками для ефективного управління людськими ресурсами підприємств, установ і організацій з боку майбутніх фахівців в сучасному бізнес-середовищі.

Об'єктом навчальної дисципліни є працівники підприємства, на яких спрямовано вплив функцій керування персоналом.

Предметом навчальної дисципліни є загальні закономірності та особливості формування, функціонування та розвитку персоналу організації.

Характеристика навчальної дисципліни

Курс	3
Семестр	2
Кількість кредитів ECTS	5
Форма підсумкового контролю	іспит

Структурно-логічна схема вивчення дисципліни

Пререквізити	Постреквізити
Менеджмент	Комплексний тренінг
Психологія і педагогіка	Дипломна робота
Менеджмент організацій	Економічний аналіз діяльності підприємства
Мотиваційний менеджмент	Крос-культурний менеджмент

Компетентності та результати навчання за дисципліною

Компетентності	Результати навчання
Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу.	З'ясувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського суспільства, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.
Здатність аналізувати результати діяльності організації, зіставляти їх з	Демонструвати навички виявлення проблеми та обґрунтування управлінських рішень РНБ. Виявляти навички пошуку, збирання та аналізу

Компетентності	Результати навчання
факторами впливу зовнішнього та внутрішнього середовища.	інформації, розрахунку показників для обґрунтування управлінських рішень.
Здатність визначати та описувати характеристики організації.	Описувати зміст функціональних сфер діяльності організації.
	Виявляти навички організаційного проектування.
	Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації.
Вміння визначати функціональні області організації та зв'язки між ними.	Виявляти навички організаційного проектування.
	Показувати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації.
	Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства.
Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, формувати обґрунтовані рішення.	Виявляти навички пошуку, збирання та аналізу
	Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства.

Програма навчальної дисципліни

Тема 1. Системи управління людськими ресурсами для досягнення цілей. Роль та значення управління персоналом як науки. Людина як об'єкт управління персоналом. Ціннісні орієнтації персоналу та їх класифікація. Орієнтація персоналу на корпоративну культуру. Особливості та роль персоналу в досягненні конкурентоспроможності сучасних організацій. Управління персоналом як специфічна функція менеджменту. Зміст понять: “трудові ресурси”, “персонал”, “кадри”. Системний підхід до управління персоналом. Загальна модель управління персоналом. Аналіз сучасних концепцій і теорій управління персоналом. Співвідношення та зміст концепцій “управління кадрами”, “управління персоналом”, “менеджмент персоналу”, “управління людськими ресурсами”. Етапи історичного розвитку управління персоналом. Особливості управління персоналом у закордонних компаніях: можливості використання досвіду. Колектив як соціальна група. Принципи формування колективу. Етапи розвитку колективу. Ознаки колективу: єдність мети, умовна відокремленість, організаційна та територіальна єдність. Людина як особистість з потребами, мотивами, цінностями, відносинами. Формальні і неформальні групи. Врахування соціальної структури персоналу при формуванні колективу. Роль менеджера з персоналу у формуванні колективу. Специфіка жіночих колективів. Лідерські якості керівника в управлінні персоналом. Корпоративна культура в системі управління персоналом. Формування корпоративної культури: цінності і традиції колективу.

Тема 2. Юридичні й етичні обов'язки організації перед працівниками і працівників перед організацією. Призначення та роль сучасних служб персоналу в організації. Стан, проблеми і тенденції розвитку кадрових служб. Різновиди служб персоналу. Основні функції та відповідальність кадрових служб. Статус, організаційна побудова та принципи розподілу повноважень. Взаємозв'язок кадрової служби з іншими підрозділами організації. Реорганізація роботи кадрової служби. Роль менеджера в роботі з персоналом. Процес планування роботи з персоналом. Види та вибір методів планування. Основні напрями діяльності та ролі менеджера в управлінні персоналом організації. Вимоги до ділових, професійних та особистісних рис менеджера кадрової служби. Інформаційне забезпечення служби персоналу. Автоматизовані програми з управління персоналом. Регламентація правового забезпечення. Організація обліку та звітності по персоналу. Робота з документами по особовому складу. Заходи по охороні та безпеці кадрової

інформації.

Тема 3. Аналіз робочих операцій. Суть та стадії згуртованості колективу. Особливості управління персоналом на етапах розвитку колективу. Колективи згуртовані, розчленовані та роз'єднані. Фактори, що впливають на згуртованість колективу. Роль комунікацій в управлінні персоналом. Соціально-психологічні особливості колективу як об'єкта управління. Психологічна сумісність працівників в організаціях, вимоги до психологічних якостей працівників та керівників сучасних організацій. Психологічні риси особистостей керівника, вимоги до нього як до лідера. Специфіка процесу управління персоналом в багатонаціональних організаціях. Сутність та значення соціального розвитку колективу. Зміст, етапи розробки проекту, затвердження та реалізація плану соціального розвитку. Документальне відображення. Методи збирання соціальної інформації. Характеристика основних розділів: удосконалення умов праці, забезпечення високого життєвого рівня та підвищення культурно-побутових умов працівників, розвиток самоуправління тощо. Функції та повноваження трудових колективів.

Тема 4. Проектування робочого процесу. Професійний розвиток персоналу. Виявлення та аналіз потреб персоналу. Поняття про трудову кар'єру та просування по службі. Психологічний аналіз особи працівника. Планування та управління службовою кар'єрою працівників. Моделі кар'єри: горизонтальна та вертикальна. Фактори, що визначають напрям та швидкість кар'єри. Створення відповідних умов для зростання. Методи соціального та морального впливу на персонал. Гуманізація праці, залучення до управління. Навчання персоналу. Інвестування в людину та його ефективність. Програми підготовки персоналу. Професійна підготовка, підвищення кваліфікації, перепідготовка. Післядипломна додаткова освіта. Стажування. Аналіз системи багаторівневої освіти та перспектив професійного росту в Україні. Самоосвіта, саморозвиток, самовдосконалення. Управління мобільністю кадрів. Аналіз потреб та оцінка плану розвитку персоналу. Ротація кадрів як форма руху і підвищення кваліфікації працівників. Переміщення, переведення на іншу посаду, роботу. Планування та підготовка резерву. Формування внутрішнього резерву. Виявлення працівників з лідерським потенціалом. Особливості підготовки резерву управлінських кадрів. Наступник. Дублер. Розстановка персоналу за посадами.

Тема 5. Планування, набір персоналу та відбір кандидатів. Поняття про кадрове планування. Мета та завдання планування персоналу. Сутність стратегічного планування людських ресурсів. Фактори, що впливають на визначення потреб у персоналі. Планування чисельності персоналу за категоріями: основна та додаткова потреби у персоналі. Аналіз внутрішніх та зовнішніх джерел майбутніх потреб у персоналі. Прогнозування якісної та кількісної потреби у персоналі. Ключові компетенції персоналу. Добір кадрів. Основні джерела інформації про вакансії. Визначення вакантних місць. Формування вимог до претендентів. Професіограма: модель співробітника і модель посади. Кваліфікаційна карта та карта компетенції. Залучення персоналу: створення бази даних кваліфікованих кандидатів для відбору. Характеристика джерел залучення кандидатів. Професійна орієнтація та профорієнтаційна робота. Методи та форми професійної орієнтації. Профорієнтація: суть та завдання, організація роботи. Методи управління професійною орієнтацією працівників. Моделі та методи відбору працівників. Критерії відбору працівників. Загальні процедури найму персоналу в організаціях. Професійний відбір персоналу. Етапи відбору кадрів. Первинний відбір. Техніка проведення телефонної розмови з приводу працевлаштування. Анкетування. Правила проведення інтерв'ю з представниками різних рівнів управління організацією. Види співбесід. Довідки про кандидата. Співбесіда с керівником підрозділу. Аналіз та оцінювання індивідуальних відмінностей претендентів. Їх співставлення. Випробування. Рішення про найом.

Тема 6. Вплив підвищення кваліфікації на ефективність працівників і організацій. Об'єктивна необхідність оцінювання персоналу в сучасній організації.

Сутність та види оцінки персоналу. Критерії та методи оцінки персоналу. Інформаційні джерела. Оцінювання якості роботи різних категорій персоналу. Оцінка індивідуального вкладу. Оцінювання робітників і службовців: рівень кваліфікації, виконавська і трудова дисципліна, якісні показники роботи, дотримання правил техніки безпеки тощо. Оцінювання спеціалістів: рівень кваліфікації, творчості винахідливість, ініціативність, виконавська і трудова дисципліна. Оцінювання керівників: рівень кваліфікації, відповідальність, готовність ризикувати, організаторські здібності, стиль управління, ініціативність, показники роботи підлеглих працівників. Атестація персоналу. Види атестації. Призначення та зміст атестаційної комісії. Зміст атестації для різних категорій персоналу. Організація проведення атестації персоналу. Запобігання суб'єктивності, застосування комплексного підходу. Документальне супроводження атестації. Використання результатів атестації персоналу.

Тема 7. Вплив управління продуктивністю на ефективність і результативність організації. Поняття «ефективності». Загальні засади ефективності в економіці та управлінні. Головне економічне завдання виробничого підприємства, будь-якої комерційної організації. Принцип економічної доцільності в управлінні персоналом. Сутність понять «ефект», «ефективність управління персоналом». Чинники, які визначають ефективність управління персоналом. Витрати на персонал. Групи витрат роботодавців на персонал. Сутність та показники організаційної ефективності управління персоналом. Сутність та показники економічної ефективності управління персоналом. Сутність методу порівняння в аналізі економічної ефективності управління персоналом. Сутність та показники соціальної ефективності управління персоналом.

Тема 8. Підходи повної винагороди до оплати праці. Підхід «повної винагороди» до оплати праці. Основні фактори при призначенні базової заробітної плати працівникам. Премії як чинник визнання індивідуальних, колективних або спільних досягнень. Значення комунікації для управління процесами оплати праці. Значення комунікації для управління процесами оплати праці.

Тема 9. Пільги і послуги як складники оплати праці. Типи пільг і додаткових послуг, які роботодавці пропонують працівникам. Пільги, що їх роботодавці зобов'язані надавати згідно з законодавством. Факультативні пільги, які можуть пропонувати роботодавці. Важливість результативного інформування працівників щодо природи і вартості пільг. Переваги створення позитивної робочої атмосфери в організації. Питання, що виникають у зв'язку з оплатою праці керівників.

Тема 10. Вплив робочої сили, організованої у профспілки, на управління людськими ресурсами. Соціальні партнери в організації: роботодавець і наймані працівники. Інтереси роботодавця і працівників: спільність і розбіжність, імовірність виникнення і загострення конфліктів. Соціальне партнерство як засіб узгодження інтересів роботодавця і працівників. Громадські організації. Роль профспілкової організації в представництві інтересів найманих працівників. Колективний договір як головний засіб зміцнення соціального партнерства. Сторони колективного договору. Зміст колективного договору. Колективні переговори, порядок укладання та реєстрації договору. Строк чинності колективного договору та контроль за його виконанням. Соціальна відповідальність менеджера перед суспільством, колективом та окремим працівником.

Тема 11. Роль і ефективність управління людськими ресурсами для високоефективної організації.

Ефективність роботи персоналу: сутність та підходи. Методика оцінки ефективності. Методики оцінки за якістю та результатами праці. Взаємозалежність ефективності роботи підприємства від роботи персоналу. Критерії ефективності. Соціальна та економічна ефективність роботи персоналу. Бальна методика оцінки ефективності роботи персоналу:

теорія, зміст та застосування. Комплексна оцінка управлінської праці: суть, принципи застосування. Оцінка за коефіцієнтом трудової участі, сутність, розрахунок, переваги та недоліки у застосуванні. Порівняльна характеристика різних методів оцінки ефективності роботи персоналу.

Перелік практичних (семінарських) занять, а також питань та завдань до самостійної роботи наведено у таблиці "Рейтинг-план навчальної дисципліни".

Методи навчання та викладання

В процесі викладання дисципліни для активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів передбачено застосування таких навчальних технологій, як: проблемні лекції; робота в малих групах; семінари-дискусії; мозкові атаки; кейс-метод; ділові та рольові ігри; банки візуального супроводження.

Розподіл форм та методів активізації процесу навчання за темами навчальної дисципліни

Тема	Практичне застосування навчальних технологій
Тема 1. Системи управління людськими ресурсами для досягнення цілей	Лекція проблемного характеру з питання «Системи управління людськими ресурсами», банки візуального супроводу
Тема 2. Юридичні й етичні обов'язки організації перед працівниками і працівників перед організацією	Міні-лекція з питання «Призначення та роль сучасних служб персоналу в організації», банки візуального супроводу
Тема 3. Аналіз робочих операцій	Лекція проблемного характеру з питання «Аналіз робочих операцій», презентація результатів, банки візуального супроводу.
Тема 4. Проектування робочого процесу.	Міні-лекція з питання «Проектування робочого процесу», робота в малих групах, презентація результатів, банки візуального супроводу
Тема 5. Планування, набір персоналу та відбір кандидатів	Лекція проблемного характеру з питання «Планування, набір персоналу та відбір кандидатів», банки візуального супроводу
Тема 6. Вплив підвищення кваліфікації на ефективність працівників і організацій	Лекція проблемного характеру з питання «Об'єктивна необхідність оцінювання персоналу в сучасній організації», банки візуального супроводу
Тема 7. Вплив управління продуктивністю на ефективність і результативність організації	Міні-лекція з питання «Вплив управління продуктивністю», презентація результатів, банки візуального супроводу
Тема 8. Підходи повної винагороди до оплати праці	Міні-лекція з питання «Підхід «повної винагороди» до оплати праці», робота в малих групах, презентація результатів, банки візуального супроводу
Тема 9. Пільги і послуги як складники оплати праці	Лекція проблемного характеру з питання «Пільги і послуги як складники оплати праці», банки візуального супроводу
Тема 10. Вплив робочої сили, організованої у профспілки, на управління людськими ресурсами	Лекція проблемного характеру з питання «Ефективність роботи персоналу: сутність та підходи», банки візуального супроводу
Тема 11. Роль і ефективність управління людськими	Міні-лекція з питання «Проектування робочого процесу», робота в малих групах, презентація результатів, банки

ресурсами для високоєфективної організації	візуального супроводу
--	-----------------------

Використання методик активізації процесу навчання

Тема навчальної дисципліни	Практичне застосування методик	Методики активізації процесу навчання
Тема 1. Системи управління людськими ресурсами для досягнення цілей	Комплексне практичне завдання «Система управління людськими ресурсами»	Презентації, дискусії
Тема 2. Юридичні й етичні обов'язки організації перед працівниками і працівників перед організацією	Комплексне практичне завдання «Розв'язання ситуаційних завдань»	Кейс-метод, мозкова атака, презентації
Тема 3. Аналіз робочих операцій	Комплексне практичне завдання «Визначення виробничої ролі робітників у колективі»	Кейс-метод, мозкова атака, презентації
Тема 4. Проектування робочого процесу.	Ситуаційне завдання «Політика управління трудовими ресурсами»	Робота в малих групах, мозкові атаки, комп'ютерна симуляція, метод сценаріїв, презентації
Тема 5. Планування, набір персоналу та відбір кандидатів	Ситуаційне завдання «Планування, набір персоналу та відбір кандидатів»	Робота у малих групах, презентації, дискусії
Тема 6. Вплив підвищення кваліфікації на ефективність працівників і організацій	Ситуаційне завдання «Процедура проведення атестації», комплексне практичне завдання "Визначення коефіцієнта бездефектності праці"	Робота в малих групах, мозкові атаки, метод сценаріїв, презентації
Тема 7. Вплив управління продуктивністю на ефективність і результативність організації	Комплексне практичне завдання «Розробка програми з управління мобільністю кадрів у підприємстві».	Робота в малих групах, комп'ютерна симуляція, метод сценаріїв, презентації
Тема 8. Підходи повної винагороди до оплати праці	Ситуаційне завдання «Підходи повної винагороди до оплати праці»	Кейс-метод, мозкова атака, презентації
Тема 9. Пільги і послуги як складники оплати праці	Ситуаційне завдання «Пільги і послуги як складники оплати праці»	Кейс-метод, мозкова атака, презентації
Тема 10. Вплив робочої сили, організованої у профспілки, на управління людськими ресурсами	Ситуаційне завдання «Вплив робочої сили, організованої у профспілки, на управління людськими ресурсами»	Робота в малих групах, мозкові атаки, комп'ютерна симуляція, метод сценаріїв, презентації
Тема 11. Роль і ефективність управління людськими ресурсами для високоєфективної	Комплексне практичне завдання «Існуючі методики оцінки ефективності управління персоналом підприємства та	Робота в малих групах, мозкові атаки, комп'ютерна симуляція

Тема навчальної дисципліни	Практичне застосування методик	Методики активізації процесу навчання
організації	здійснить їх порівняльну характеристику»	

Порядок оцінювання результатів навчання

Система оцінювання сформованих компетентностей у студентів враховує види занять, які згідно з програмою навчальної дисципліни передбачають лекційні, практичні заняття, а також виконання самостійної роботи. Оцінювання сформованих компетентностей у студентів здійснюється за накопичувальною 100-бальною системою.

Поточний контроль з даної навчальної дисципліни проводиться в таких формах: виконання компетентісно-орієнтованих завдань та презентацій матеріалу на практичних заняттях. Загальна кількість балів – 5 балів; перевірка самостійної роботи (30 балів); виконання індивідуального завдання (15 балів);

проведення поточної контрольної роботи (одна модульна контрольна робота 10 балів).

Підсумковий контроль:

Підсумковий контроль знань та компетентностей студентів із навчальної дисципліни здійснюється на підставі проведення семестрового екзамену. Екзаменаційний білет охоплює програму дисципліни і передбачає визначення рівня знань та ступеня опанування студентами компетентностей.

Завданням екзамену є перевірка розуміння студентом програмного матеріалу в цілому, логіки та взаємозв'язків між окремими розділами, здатності творчого використання накопичених знань, вміння формулювати своє ставлення до певної проблеми навчальної дисципліни тощо. В умовах реалізації компетентісного підходу екзамен оцінює рівень засвоєння студентом компетентностей, що передбачені кваліфікаційними вимогами. Кожен екзаменаційний білет складається із тестів та практичних ситуацій, які передбачають вирішення типових професійних завдань фахівця на робочому місці та дозволяють діагностувати рівень теоретичної підготовки студента і рівень його компетентності з навчальної дисципліни.

Екзаменаційний білет включає двадцять тестів, одне діагностичне та одне евристичне завдання. Підсумкова оцінка за екзаменаційну роботу визначається шляхом сумування оцінок, отриманих за кожне завдання, і може становити від 1 бала до 40 балів. Оцінка за перше завдання може становити від 1 до 15 балів, за друге – від 1 до 10 та третє – від 1 до 15 балів.

Результат семестрового екзамену оцінюється в балах (максимальна кількість – 40 балів, мінімальна кількість, що зараховується, – 25 балів) і проставляється у відповідній графі екзаменаційної «Відомості обліку успішності».

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни розраховується з урахуванням балів, отриманих під час екзамену, та балів, отриманих під час поточного контролю за накопичувальною системою.

Форми оцінювання та розподіл балів наведено у таблиці "Рейтинг-план навчальної дисципліни".

Рейтинг-план навчальної дисципліни

Тема	Форми та види навчання		Форми оцінювання	Мак бал
Тема 1. Систем и управл іння людськ ими ресурс ами для досягн ення цілей	<i>Аудиторна робота</i>			
	Лекція	1.1. Роль та значення управління персоналом як науки. Людина як об'єкт управління персоналом. 1.2. Системний підхід до управління персоналом. 1.3. Особливості управління персоналом у закордонних компаніях: можливості використання досвіду. 1.4. Формування корпоративної культури: цінності і традиції колективу.		
	Практичне заняття	Комплексне практичне завдання «Система управління людськими ресурсами»		
	<i>Самостійна робота</i>			
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Вивчення лекційного матеріалу. Пошук, підбір та огляд літературних джерел та інформації з мережі Internet за заданою тематикою	Контроль самостійної роботи		
Тема 2. Юриди чні й етичні обов'яз ки органі зації перед праців никам и і праців ників перед органі зацією	<i>Аудиторна робота</i>			
	Лекція	2.1. Юридичні й етичні обов'язки організації перед працівниками і працівників перед організацією. 2.2. Основні функції та відповідальність кадрових служб. Статус, організаційна побудова та принципи розподілу повноважень. 2.3. Взаємозв'язок кадрової служби з іншими підрозділами організації. 2.4. Процес планування роботи з персоналом. 2.5. Види та вибір методів планування. 2.6. Основні напрями діяльності та ролі менеджера в управлінні персоналом організації.		
	Практичне заняття	Комплексне практичне завдання «Розв'язання ситуаційних завдань»		
	<i>Самостійна робота</i>			
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Вивчення лекційного матеріалу. Пошук, підбір та аналіз матеріалів для виконання завдання для самостійної роботи			

	Форми та види навчання		Форми оцінювання	Мак бал
Тема 3. Аналіз робочих операцій	<i>Аудиторна робота</i>			
	Лекція	3.1. Суть та стадії згуртованості колективу. 3.2. Колективи згуртовані, розчленовані та роз'єднані. 3.3. Соціально-психологічні особливості колективу як об'єкта управління. 3.4. Специфіка процесу управління персоналом в багатонаціональних організаціях. 3.5. Зміст, етапи розробки проекту, затвердження та реалізація плану соціального розвитку. 3.6. Документальне відображення. 3.7. Характеристика основних розділів: удосконалення умов праці, забезпечення високого життєвого рівня та підвищення культурно-побутових умов працівників.		
	Практичне заняття	Комплексне практичне завдання «Визачення виробничої ролі робітників у колективі»		
	<i>Самостійна робота</i>			
	Питання та завдання до самостійного опрацювання	Вивчення лекційного матеріалу. Пошук, підбір та аналіз матеріалів для виконання завдання для самостійної роботи	Захист домашнього завдання	5
Тема 4. Проектування робочого процесу.	<i>Аудиторна робота</i>			
	Лекція	4.1. Професійний розвиток персоналу. 4.2. Поняття про трудову кар'єру та просування по службі. 4.3. Планування та управління службовою кар'єрою працівників. 4.4. Моделі кар'єри: горизонтальна та вертикальна. 4.5. Методи соціального та морального впливу на персонал. 4.6. Професійна підготовка, підвищення кваліфікації, перепідготовка.		
	Практичне заняття	Ситуаційне завдання «Політика управління трудовими ресурсами»		
	<i>Самостійна робота</i>			
	Питання та завдання до самостійного опрацювання	Вивчення лекційного матеріалу. Пошук, підбір та аналіз матеріалів для виконання завдання для самостійної роботи.		

Тема	Форми та види навчання		Форми оцінювання	Мак бал
Тема 5. Планування, набір персоналу та відбір кандидатів	<i>Аудиторна робота</i>			
	Лекція	5.1. Поняття про кадрове планування. 5.2. Сутність стратегічного планування людських ресурсів. 5.3. Планування чисельності персоналу за категоріями: основна та додаткова потреби у персоналі. 5.4. Аналіз внутрішніх та зовнішніх джерел майбутніх потреб у персоналі. 5.5. Прогнозування якісної та кількісної потреби у персоналі. 5.6. Залучення персоналу: створення бази даних кваліфікованих кандидатів для відбору.		
	Практичне заняття	Ситуаційне завдання «Планування, набір персоналу та відбір кандидатів»	Захист домашнього завдання	10
	<i>Самостійна робота</i>			
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Вивчення лекційного матеріалу. Пошук, підбір та аналіз матеріалів для виконання завдання для самостійної роботи.			
Тема 6. Вплив підвищення кваліфікації на ефективність працівників і організацій	<i>Аудиторна робота</i>			
	Лекція	6.1. Об'єктивна необхідність оцінювання персоналу в сучасній організації. 6.2. Сутність та види оцінки персоналу. 6.3. Критерії та методи оцінки персоналу. 6.4. Атестація персоналу.		
	Практичне заняття	Ситуаційне завдання «Процедура проведення атестації», комплексне практичне завдання "Визначення коефіцієнта бездефектності праці"		
	<i>Самостійна робота</i>			
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Пошук, підбір та огляд літературних джерел та інформації з мережі Internet за заданою тематикою.			
Тема 7.	<i>Аудиторна робота</i>			

Вплив управління продуктивністю на ефективність і результативність організації	Лекція	7.1. Загальні засади ефективності в економіці та управлінні 7.2. Принцип економічної доцільності в управлінні персоналом. 7.3. Чинники, які визначають ефективність управління персоналом. 7.4. Сутність та показники організаційної ефективності управління персоналом.		
Тема	Форми та види навчання		Форми оцінювання	Мак бал
Тема 7. Вплив управління продуктивністю на ефективність і результативність організації	<i>Аудиторна робота</i>			
	Практичне заняття	Комплексне практичне завдання «Розробка програми з управління мобільністю кадрів у підприємстві.		
	<i>Самостійна робота</i>			
	Питання та завдання до самостійного опрацювання	Пошук, підбір та огляд літературних джерел та інформації з мережі Internet за заданою тематикою.		
Тема 8. Підходи повної винагороди до оплати праці	<i>Аудиторна робота</i>			
	Лекція			
	Практичне заняття	Ситуаційне завдання «Підходи повної винагороди до оплати праці»	Захист домашнього завдання	15
	<i>Самостійна робота</i>			
	Питання та завдання до самостійного опрацювання	Пошук, підбір та огляд літературних джерел та інформації з мережі Internet за заданою тематикою.		
Тема 9.	<i>Аудиторна робота</i>			

Пільги і як складники оплати праці	Лекція	9.1. Типи пільг і додаткових послуг, які роботодавці пропонують працівникам. 9.2. Факультативні пільги, які можуть пропонувати роботодавці. 9.3. Переваги створення позитивної робочої атмосфери в організації.		
	Практичне заняття	Ситуаційне завдання «Пільги і послуги як складники оплати праці»		
	Самостійна робота			
	Питання та завдання до самостійного опрацювання	Пошук, підбір та огляд літературних джерел та інформації з мережі Internet за заданою тематикою.		
Тема 10. Вплив робочої сили, організованої у профспілки, на управління людськими ресурсами	Аудиторна робота			
	Лекція	10.1. Соціальні партнери в організації: роботодавець і наймані працівники. 10.2. Інтереси роботодавця і працівників: спільність і розбіжність, імовірність виникнення і загострення конфліктів. 10.3. Соціальне партнерство як засіб узгодження інтересів роботодавця і працівників. 10.4. Колективний договір як головний засіб зміцнення соціального партнерства. 10.5. Соціальна відповідальність менеджера перед суспільством, колективом та окремим працівником.		
	Практичне заняття	Ситуаційне завдання «Вплив робочої сили, організованої у профспілки, на управління людськими ресурсами»	Захист індивідуального завдання	20
	Самостійна робота			
	Питання та завдання до самостійного опрацювання	Пошук, підбір та огляд літературних джерел та інформації з мережі Internet за заданою тематикою.		
Тема 11. Роль і ефективність управління людськими	Аудиторна робота			
	Лекція	11.1. Ефективність роботи персоналу: сутність та підходи. 11.2. Методики оцінки за якістю та результатами праці. 11.3. Взаємозалежність ефективності роботи підприємства від роботи персоналу. 11.4. Бальна методика оцінки ефективності роботи персоналу: теорія, зміст та застосування.		

ресурсами для високо ефективної організації	Практичне заняття	Комплексне практичне завдання «Існуючі методики оцінки ефективності управління персоналом підприємства та здійснення їх порівняльної характеристики»		
	Самостійна робота			
	Питання та завдання до самостійного опрацювання	Пошук, підбір та огляд літературних джерел та інформації з мережі Internet за заданою тематикою.		
	Аудиторна робота			
	Лекція	11.5. Комплексна оцінка управлінської праці: суть, принципи застосування. 11.6. Оцінка за коефіцієнтом трудової участі, сутність, розрахунок, переваги та недоліки у застосуванні. 11.7. Порівняльна характеристика різних методів оцінки ефективності роботи персоналу.		
	Практичне заняття	Комплексне практичне завдання «Існуючі методики оцінки ефективності управління персоналом підприємства та здійснення їх порівняльної характеристики»	Поточна контрольна робота	10
Самостійна робота				
Питання та завдання до самостійного опрацювання	Вивчення лекційного матеріалу. Пошук, підбір та аналіз матеріалів для виконання завдання для самостійної роботи.			
ЕКЗАМЕН			40	
Максимальна кількість балів по дисципліні			100	

Рекомендована література

Основна

1. Dluhopolskyi O., Dluhopolska T., Farion A., Karp I., Zhukovska A., Kryvokulska N. (2019). The implementation of the e-Health system and anticorruption reforms (case of EU countries for Ukraine). 9th International Conference on Advanced Computer Information Technologies – ACIT (5-7.06.2019). Ceske Budejovice, Czech Republic. P.346-349. doi: 10.1109/ACITT.2019.8779933.
2. Zatonatskiy D., Dluhopolska T., Rozhko O., Tkachenko N., Stechyshyn T., Metlushko O. (2019). Modern information technologies in HRM: concept of personnel security. IEEE International Conference on Advanced Trends in Information Theory: Conference Proceedings (IEEE ATIT, 18-20.12.2019). Kyiv, Ukraine. P.313-316. doi: 10.1109/ATIT49449.2019.9030433.
3. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник. – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.
4. Селютін В.М., Яцун Л.М. Управління персоналом: Практикум. Х. : ХДУХТ. 54, 2018.
5. Технології управління людськими ресурсами [Електронний ресурс] : навчальний

посібник для здобувачів ступеня магістра за освітньою програмою «Менеджмент і бізнесадміністрування» / Л. Є. Довгань, Л. Л. Ведута, Г. А. Мохонько. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 511 с.

6. Шевченко Л.С. Стратегічний інноваційний менеджмент: навч. посіб. Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого 2019. 155 с.

Додаткова література

7. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. (2017). Технології управління персоналом: монографія. Київ: НТУУ КПІ імені Ігоря Сікорського, 2019, 528 с.

8. Дмитрієв Є.Є., Ожеховський В.В. Шляхи підвищення ефективності управління персоналом на експортоорієнтованому підприємстві. Ефективна економіка. №1, 2018.

9. Сталінська О.В. Особливості управління персоналом на багатонаціональному підприємстві. Економіка і суспільство. Вип.14, 2018. С.735-739

Інформаційні ресурси в Інтернеті

10. Кодекс законів про працю в Україні. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. HR Ліга

11. Всеукраїнська асоціація кадровиків. Офіційний сайт: URL : <http://www.kadrovik.ua/>

12. Газета «Кадри і зарплата». Офіційний сайт: URL : <http://www.kadrovik.ua/content/gazeta-kadri-i-zarplata>

13. Газета «Персонал Плюс». Офіційний сайт: URL : www.maup.com.ua

14. Журнал «Директор по персоналу». Офіційний сайт: URL : www.HR-director.ru

15. Журнал «Довідник кадровика». Офіційний сайт: URL : http://www.kadrovik.ua/content/dovidnik_kadrovika

16. Журнал «Управление персоналом – Украина». Офіційний сайт. URL : <http://www.hrd.com.ua/>

17. Сайт персональних навчальних систем ХНЕУ ім. С. Кузнеця // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://pns.hneu.edu.ua/course/view.php?id=5181>