

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

Факультет соціології

Кафедра галузевої соціології



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ  
HR-менеджмент

для студентів

галузь знань 05 "Соціальні та поведінкові науки"  
спеціальність 054 «Соціологія»  
освітній рівень бакалавр  
освітня програма «Соціологія»  
вид дисципліни вибіркова

Форма навчання	денна
Навчальний рік	20__/20__
Семестр	3
Кількість кредитів ECTS	4
Мова викладання, навчання та оцінювання	українська
Форма заключного контролю	залік

Викладач: Безрукова О.А.

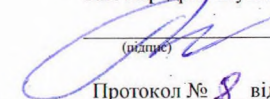
Пролонговано: на 20\_\_/20\_\_ н.р. \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) «\_\_» 20\_\_ р.  
(підпис, ПІБ, дата)  
на 20\_\_/20\_\_ н.р. \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) «\_\_» 20\_\_ р.  
(підпис, ПІБ, дата)

КИЇВ – 2020

Розробник: Безрукова О.А., д.соц.н., доцент, завідувач кафедри галузевої соціології

ЗАТВЕРДЖЕНО

Зав. кафедри галузевої соціології

 (Безрукова О.А.)  
(прізвище) (прізвище та ініціали)

Протокол № 8 від «28» 08 2020 р.

Схвалено науково - методичною комісією факультету соціології

Протокол від «28» серпня 2020 року № 1

Голова науково-методичної комісії  Червінська Т.Г.

**1. Мета дисципліни** – формування професійних компетентностей з управління людськими ресурсами на мікро-, мезо- та макрорівнях, підготовка студентів до ефективного управління співробітниками, персоналом, тобто формування цілісного і логічно-послідовного комплексу теоретичних знань про сутність управління людськими ресурсами підприємств та організацій і практичних умінь щодо розробки та здійснення кадрової політики в сучасних організаціях, добору та розміщення персоналу, його оцінювання і навчання.

**2. Попередні вимоги до опанування або вибору навчальної дисципліни:**

1. Знати сучасні соціологічні теорії соціального конструювання та інтерпретації соціальної реальності.
2. Знати особливості функціонування економічної сфери суспільства, особливості сучасного перебігу соціально-трудових відносин в Україні.

**3. Анотація навчальної дисципліни:** Для того, щоб залишатися конкурентоздатним в сучасних трансформаційних умовах, підприємствам та організаціям слід вирішити одну із найбільш пріоритетних та стратегічно орієнтованих проблем, а саме – слабкий HR менеджмент. Основними передумовами для змін виступають старіння та недостатнє оновлення трудового потенціалу, зменшення рівня найму і набору персоналу та завищення вимог до кандидатів на вакантні посади. Для мінімізації негативних впливів зовнішнього економічного середовища та більш ефективного функціонування підприємства слід приділяти значну увагу всім аспектам HR менеджменту, які і представлені в основі даної дисципліни. Вивчення дисципліни має на меті допомогти студентам опанувати теоретичні основи та виробити вміння і практичні навички з HR-менеджменту.

**4. Завдання (навчальні цілі):**

- сприяти розумінню студентами сутності та соціальної значущості людських ресурсів організації у сучасних умовах; місця і ролі курсу в системі менеджменту і формуванні якостей HR-менеджера;
- вивчити HR теорію, методологію, технології і кращі практики, які сприяють організаційній стійкості та досягненню стратегічної мети; визначити виклики, які постали перед HR у контексті глобалізації;
- розглянути можливості реформування управлінських відносин в Україні.

Це спрямовано на формування компетентностей:

- СК14. Здатність визначати, проектувати та прогнозувати дії соціальних механізмів стабільного функціонування та розвитку організаційних систем менеджменту та маркетингу.

**5. Результати навчання за дисципліною:**

Результат навчання (1. знати; 2. вміти; 3. комунікація; 4. автономність та відповідальність)		Форми (та/або методи і технології) викладання і навчання	Методи оцінювання	Відсоток у підсумковій оцінці з дисципліни
Код	Результат навчання			
1.1	Знати як організувати обмін інформацією в процесі формування власного бачення сутності HR-менеджменту, в процесі визначення особливостей проектування роботи з персоналом	Лекція, практичне заняття, самостійна робота	Публічний виступ КР	10
1.2	Знати як впроваджувати в подальшу роботу сучасні тенденції найму та набору працівників, аналізувати та планувати роботу	Лекція, практичне заняття, самостійна робота	Публічний виступ КР	20
2.1	Вміти планувати власну кар'єру	Лекція, практичне заняття, самостійна робота	Публічний виступ, практичні завдання, КР	20
2.2	Вміти впроваджувати та використовувати компенсаційні, стимулюючі та заохочувальні системи	Лекція, практичне заняття, самостійна робота	Підготовка презентації, практичні	20

оплати праці		завдання, КР		
2.3	Знати та використовувати головні аспекти аналізу та планування роботи персоналу, особливості відбору, найму, розміщення та переміщення персоналу	Лекція, практичне заняття, самостійна робота	практичні завдання, КР	15
2.4	Аналізувати відносини в колективі та їх подальший розвиток	Лекція, практичне заняття, самостійна робота	практичні завдання, КР	15

**6. Співвідношення результатів навчання дисципліни із програмними результатами навчання**

Програмні результати навчання (назва)	Результати навчання дисципліни (код)					
	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	2.4.
PH06. Ефективно виконувати різні ролі (зокрема організатора, комунікатора, критика, генератора ідей, виконавця тощо) команди в процесі вирішення фахових задач	+		+	+		
PH18. Визначити, проектувати, та прогнозувати соціальні механізми стабільного функціонування та розвитку організаційних систем менеджменту і маркетингу		+	+	+	+	+

**7. Схема формування оцінки.**

**7.1 Форми оцінювання студентів:**

**- семестрове оцінювання:**

1. Доповіді з тем та результатів практичних завдань 1-10, PH 1.1, PH 1.2, PH 2.1., PH2.2, PH 2.3, PH 2.4, – 5 балів/3 бали за кожну доповідь, загалом **50 балів/30 балів**
2. Кр 1 з тем 1-5, PH 1.2, PH 2.1 – **12 балів/6 балів**
3. Підготовка презентацій з тем 3,6,9 PH 2.1, PH 2.2 PH 2.3, PH 2.4 – 3 презентації по 8 балів/6 балів за кожну, загалом **24 бали/18 балів**
4. Кр 2 з теми 6-10, PH 2.1, PH 2.2, PH 2.3, PH2.4 – **14 балів/6 балів**

**- підсумкове оцінювання: у формі заліку.** Залік виставляється за підсумком балів, отриманих за семестр.

**- умови отримання заліку:** для студентів, які набрали сумарно меншу кількість балів за критично-розрахунковий мінімум – 60 балів, для одержання заліку обов'язковим є підготовка презентацій, письмове відпрацювання пропущених тем.

**7.2 Організація оцінювання:**

1. Доповіді з тем 1-10, PH 1.1, PH 1.2, PH 2.1., PH2.2 PH 2.3, PH 2.4 – протягом семестру
2. Кр 1 з тем 1-6, PH 1.2, PH 2.1- після вивчення теми 6
3. Підготовка презентацій з тем 3,6,9 PH 1.1., PH1.2., PH 2.1, PH 2.2 PH 2.3, PH 2.4
4. Кр 2 з теми 7-10, PH 2.1, PH 2.2, PH 2.3, PH2.4 – після вивчення теми 10

**7.3 Шкала відповідності оцінок**

<b>Зараховано / Passed</b>	60-100
<b>Не зараховано / Fail</b>	0-59

### 8. Структура навчальної дисципліни. Тематичний план лекцій та практичних занять

№ п/п	Номер і назва теми	Кількість годин		
		лекцій	практичні	Самостійна робота
1	HR менеджмент: основні поняття та головні функції	2	4	6
2	Планування потреби та набір персоналу	2	4	6
3.	Відбір та розстановка кадрів	2	4	6
4.	Управління результативністю персоналу	2	4	6
5.	Вивільнення та утримання працівників	2	2	4
6.	Структура оплати праці, індивідуальні компенсації та стимулювання працівників	4	2	4
	<i>Контрольна робота 1</i>		2	6
7.	Оцінка і контроль заходів HR	2	2	4
8.	Організаційні складові HR	2	2	4
9.	Згуртованість та соціальний розвиток колективу	4	2	4
10.	Сучасні тренди HR-менеджменту	4	2	6
	<i>Контрольна робота 2</i>		2	6
	<b>ВСЬОГО</b>	<b>26</b>	<b>32</b>	<b>62</b>

Загальний обсяг 120 год., в тому числі:

Лекцій – 26 год.

Практичні заняття - 32 год.

Самостійна робота - 62 год.

### 9. Рекомендовані джерела

*Основна: (Базова)*

1. Боговявленська Ю.В. Психологія управління / Ю.В. Боговявленська, Т.П. Грабар, С.І. Ходаківський. К.: «Центр учбової літератури», 2016. С.18-29,44-85,112-152,182-207,235-300.
2. Менеджмент персоналу: навчальний посібник / З.Б. Живко, І.Ю. Копєєв, І.Б. Гапій, М.О. Живко, І.М. Горбан. Львів: Ліга – Прес, 2013. С.62-88,100-140,185-200,245-285.
3. Никифоренко В. Г. Управління персоналом: навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. Одеса: Атлант, 2013. С.72-133,145-182, 202-243.
4. Олійник С. У. Теорія та практика менеджменту персоналу : підручник / С. У. Олійник ; Нар. укр. акад. Х. : Вид-во НУА, 2013. С. 31-72,90-135,174-232.

*Додаткова:*

1. Грабс-Уэст, Л. Сотрудники на всю жизнь: Уроки лояльности от Southwest Airlines / Лорейн Грабс-Уэст; пер. с англ. П.В. Миронова и А.В. Камеко. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008. 128 с.
2. Как найти и удержать лучших сотрудников / Пер. с англ. М: Альпина Бизнес Букс, 2006. 213 с. (Серия —Классика Harvard Business Review).
3. Коул Джеральд. Управление персоналом в современных организациях / Коул Дж. [Пер. с англ. Н.Г.Владимирова]. М: ООО Вершина, 2004. 352с.
4. Подольчак Н Ю. Менеджмент управлінських конфліктів у діяльності машинобудівних підприємств : монографія / Н. Подольчак, Г. Ковальчук. Львів : Львівська політехніка, 2015. 190с.
5. Пучкова С. І. Методичні підходи щодо забезпечення кадрової безпеки підприємства / С. І. Пучкова // Науково-методичні аспекти забезпечення економічної безпеки: монографія / за заг. ред. док. екон. наук, професора І. О. Кузнецової. Одеса: Атлант, 2013. С. 123-132.
6. Управління персоналом : навч. посіб. / А. О. Азарова, О. О. Мороз, О. Й. Лесько, І. В. Романець; ВНТУ. Вінниця : ВНТУ, 2014. 283 с.

7. Управління персоналом : навчальний посібник / С.М.Лихолат, З.Б.Живко, І.Б.Гапій, М.Р.Ядик. Львів : Ліга-Прес, 2014. 428 с.
8. Управління персоналом: підручник / [В.М. Данюк, А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.]; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данаюка. К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. 666с.
9. Чурсіна Л. А. Сертифікація персоналу : навчальний посібник / Л. Чурсіна, Ю. Березовський, Г. Тіхосова. К. : Ліра-К, 2014. 314 с.
10. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации: Пер. с англ. М., 2007. 304 с: ил.
11. Якубівська Ю.Є. Сучасні методи забезпечення надійності персоналу: [Навчальний посібник] / Ю.Є. Якубівська. Тернопіль: ТАЙП, 2014. 118 с.

*Інтернет-ресурси:*

1. <http://www.management.com.ua/hrm/> - вітчизняний інтернет-портал для управлінців, розділ «Персонал» наповнюється статтями та матеріалами для практичного застосування у HR-менеджменті.
2. <http://hr-kavjarnia.com.ua/> - проєкт «HR-кав'ярня» Львівського клубу менеджерів з персоналу.
3. <http://zhinna.wordpress.com/> - проєкт «HR in UA» – авторський сайт українського HR-менеджера Інни Жигадло.
4. <http://www.ucs-hrm.org.ua/elektronna-biblioteka/> - бібліотека проєкту «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні»
5. <http://www.hrliga.com/index.php> - спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом – новини, статті, журнал «Менеджер по персоналу».