



## СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

### «Управління людськими ресурсами»

Ступінь вищої освіти	Магістр
Освітньо-професійна програма	«Економіка»
Факультет	Економічний
Кафедра	Менеджменту
Семестр	1
Кількість кредитів	4
Мова викладання	українська

Викладач	к.е.н., доц. Романов Артур Дмитрович
Контактна інформація	<a href="mailto:arturdm@ukr.net">arturdm@ukr.net</a>

### ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО ДИСЦИПЛІНУ

<b>Анотація</b>	<p>Сучасні умови характеризуються підвищенням ролі людських ресурсів у діяльності підприємств, що обумовлено наступними чинниками: зміни у змісті праці, які викликані застосуванням нових техніки, технологій; трансформація функції контролю, підвищення значущості самоконтролю і самодисципліни; макроекономічні чинники (загострення конкуренції на ринку, орієнтація підприємств на задоволення попиту покупців, підвищення уваги до якості товарів); зміна форм організації праці в організаціях; підвищення освітнього та культурного рівня робітників; зміна пріоритетів у системі цінностей персоналу. У зв'язку з цим особливої актуальності на сучасному етапі набувають питання Сучасні умови характеризуються підвищенням ролі людських ресурсів у діяльності підприємств. Особливої важливості набуває створення оптимального механізму управління людськими ресурсами у всіх сферах і галузях економіки, що забезпечує комплексний підхід до вирішення проблем ефективного використання людського фактору на виробництві. У зв'язку з цим виникає необхідність підготовки фахівців, що володіють сукупністю знань і умінь у сфері роботи з людськими ресурсами. Формуванню цих знань і навичок сприяє вивчення курсу «Управління людськими ресурсами».</p>
<b>Мета та цілі</b>	<p>Метою вивчення дисципліни є формуванні у студентів професійних компетентностей, пов'язаних з набуттям комплексу теоретичних знань і умінь щодо розробки та здійснення кадрової політики в сучасних організаціях, добору та розміщення персоналу, його оцінювання та навчання, забезпечення цілеспрямованого використання персоналу організації. Основними завданнями вивчення навчальної дисципліни є: сприяти розумінню сутності та соціальної значущості професії кадрового менеджера; формуванні якостей менеджера у роботі з кадрами; розвивати здібності: до саморозвитку власних фахових якостей, їх відповідності службовому становищу в ієрархії управлінської структури; до формування ефективної управлінської команди, яка професійно використовує людський потенціал у досягненні цілей організації; сформуванню знання методологічних основ</p>

	кадрового менеджменту і навички використання соціальних і психологічних технологій управління.
<b>Результати навчання</b>	У результаті вивчення дисципліни студент буде володіти знаннями про сучасний стан вітчизняної системи управління людськими ресурсами; принципи, задачі, функції та методи управління людськими ресурсами; різновиди професійної підготовки та перепідготовки персоналу; існуючі основні операції, що входять до складу специфічної функції управління людськими ресурсами; структуру персоналу організації та її кількості і якості показники; як оцінюється ефективність діяльності служби персоналу організації. У результаті вивчення дисципліни студенти зможуть використовувати сучасні методи підбору, відбору кадрів; володіти інструментарієм стимулювання працівників; здійснювати аналіз майбутніх потреб, що обумовлюють необхідність та основні напрямки розвитку людських ресурсів; застосовувати методи оцінки персоналу; аналізувати трудові показники організації та її підрозділів; розраховувати чисельність персоналу по категоріям, згідно вимогам до професійно-кваліфікаційного рівня працівників; використовувати методи оцінки для персоналу організації.
<b>Soft skills</b>	Під час вивчення дисципліни студент отримує можливість формувати та розвивати soft skills - соціально-психологічні аспекти професійної компетентності: навички комунікації, лідерство, здатність брати на себе відповідальність і працювати в критичних умовах, вміння вирішувати конфліктні ситуації, працювати в команді, управляти своїм часом, розуміти важливість дедлайнів, здатність логічно і системно мислити, креативність та інше
<b>Пререквізити</b>	Базові знання з менеджменту, основ економічної теорії, мікро- та макроекономіки.

<b>СТРУКТУРА ДИСЦИПЛІНИ</b>			
<b>Тема</b>	<b>План, короткі тези</b>	<b>Завдання</b>	<b>К-сть балів</b>
<b>Змістовий модуль 1. Аспекти управління людськими ресурсами</b>			
<b>Тема 1. Системи управління людськими ресурсами для досягнення цілей</b>	Управління людськими ресурсами як внесок у результати діяльності організації. Завдання, ролі і відповідальність фахівців з управління людськими ресурсами. Сфери комерційної діяльності, в яких фахівці з управління людськими ресурсами підтримують реалізацію стратегії організації. Навички, кваліфікаційний рівень і етичні вимоги до фахівців з управління людськими ресурсами.	Тести, питання	6
<b>Тема 2. Юридичні й етичні обов'язки організації перед працівниками і працівників перед організацією</b>	Нормативно-правова база управління людськими ресурсами. Роль органів і організацій, що забезпечують дотримання законодавства у сфері рівності й охорони приватних даних. Обов'язок роботодавців щодо забезпечення рівного доступу до робочого місця. Сексуальні домагання та можливості його мінімізації. Успіх організації та врахування різноманітності. Обов'язки і права роботодавців і працівників у контексті правил безпеки життєдіяльності й охорони праці. Корпоративна соціальна відповідальність та її вплив на залучення і затримання працівників.	Тести, питання	6
<b>Тема 3 Аналіз робочих операцій</b>	Коротка характеристика елементів аналізу організації робочого процесу. Ідентифікація робочого процесу, здобутки, заходи і внески при виробництві продукту або послуги. Елементи аналізу робочих операцій та їхня роль для стратегічного управління і управління людськими ресурсами. Тенденції отримання інформації та проведення аналізу робочих операцій.	Практичні завдання, кейси	6

<b>Тема 4. Проектування робочого процесу</b>	Підходи до проектування робочого процесу, переваги й недоліки різних підходів до проектування робочих процесів за професіями. Технології планування розумових вимог до робочого місця.		6
<b>Змістовий модуль 2. Технології управління людськими ресурсами.</b>			
<b>Тема 5. Планування, набір персоналу та відбір кандидатів</b>	Узгодження стратегічного напрямку діяльності компанії з плануванням людських ресурсів. Переваги і недоліки різних способів усунення надлишку робочої сили або уникнення браку у робочої сили. Стратегії набору персоналу, які використовують компанії, щоб зробити вакансії привабливішими. Джерела, переваги, недоліки та методи оцінки пошуку кандидатів на заповнення вакансій. Доступні можливості та перешкоди в діяльності спеціаліста з підбору кадрів у процесі набору персоналу. Елементи і методи відбору людських ресурсів. Принципи методів відбору кандидатів: надійності, обґрунтованості, узагальнюваності, практичності й законності. Методика проведення ефективної співбесіди. Елементи рішень щодо відбору конкретного кандидата.	Практичні завдання, кейси	6
<b>Тема 6 Вплив підвищення кваліфікації на ефективність працівників і організацій</b>	Роль керівника у визначенні навчальних потреб і сприяння підвищенню кваліфікації на робочому місці. Аналіз потреб. Сильні і слабкі сторони методів навчання: презентація, практичний досвід і групове навчання. Переваги дистанційного навчання для підвищення кваліфікації. Кроки з реалізації та оцінки успішної програми навчання. Методи навчання, які використовують для орієнтації працівників та управління різноманітністю. Етапи в процесі управління кар'єрою.	Практичні завдання, кейси	6
<b>Тема 7. Підходи повної винагороди до оплати праці</b>	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. Вплив конкурентних сил на ринку праці при ухваленні рішень щодо оплати праці	Практичні завдання, кейси	6
<b>Тема 8. Пільги і послуги як складники оплати праці</b>	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. Важливість результативного інформування працівників щодо природи і вартості пільг.	Практичні завдання, кейси	6
<b>Тема 9. Вплив робочої сили, організованої у профспілки, на управління людськими ресурсами</b>	Професійні спілки, колективні переговори і трудові відносини. Яку мету ставлять собі керівники, профспілки і суспільство загалом у сфері трудових відносин. Нормативно-правові акти, що впливають на трудові відносини. Основні типи взаємодії працівників і керівництва: організація, переговори щодо контракту, контроль за виконанням контракту. Вплив глобалізаційних аспектів конкуренції на ринках збуту на стосунки між працівниками і керівництвом.	Практичні завдання, кейси	6
<b>Тема 10. Роль і ефективність управління людськими ресурсами для високоєфективної організації</b>	Високоєфективні робочі системи та елементи. Характеристика наслідків високоєфективної робочої системи. Передумови для створення високоєфективних робочих систем. Вплив управління людськими ресурсами на високоєфективні робочі системи.	Практичні завдання, кейси	6

## ЛІТЕРАТУРА ТА НАВЧАЛЬНІ МАТЕРІАЛИ

### Основна

1. Технології управління людськими ресурсами [Електронний ресурс] : навч. посібник / Л. Є. Довгань, Л. Л. Ведута, Г.А. Мохонько; КПІ ім. Ігоря Сікорського. – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. – 512 с..
2. Братченко В.Ф. Управління персоналом організації в сучасних умовах/ В.Ф. Братченко// Персонал. – 2006. – № 3. – С. 5–10.
3. Воронкова В.Г. Кадровий менеджмент: навч. посіб. для вузів. К.: Професіонал, 2015. 192 с.
4. Виноградський М.Д., Виноградська А.М, Шканова А.М. Управління персоналом: навч. посіб. Київ, Центр учбової літератури, 2017. 502 с
5. Зайченко О. І., Кузнецова В. І. Управління людськими ресурсами К.: Івано-Франківськ Лілея-НВ 2015. 229 с.
6. Коваль З. О. Менеджмент персоналу. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2014. 452 с.
7. Криворучко О.М., Водолажська Т.О. Управління персоналом підприємства: навч. посіб. Х. : ХНАДУ, 2016. 200 с.
8. Крушельницька О. В., Мельничук Д.П. Управління персоналом. К.: Кондор, 2005. 308 с.
9. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В.М.Данюк, В.М.Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М.Данюка, В.М.Петюха. К.: КНЕУ, 2014. 398с.
10. Михайліченко М.В., Рудик Я.М. Кадровий менеджмент: навч. посіб. К.: ЦП Компринт, 2017. 323 с.
11. Морушко О.О. Кадровий менеджмент. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2014. 176 с.
12. Никифоренко В. Г. Управління персоналом: Навчальний посібник. Одеса: Атлант, 2013. 275 с.
13. Палеха Ю. І. Менеджмент персоналу : навч. посібник. К.: Вид-во Ліра- К. 2015. 338 с.
14. Петюх В.М. Управління персоналом: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. – К.: КНЕУ, 2010. – 121с.
15. Пушкар З.М., Пушкар Б.Т. Кадровий менеджмент: навч. посіб. Тернопіль: Осадца Ю.В., 2017. 210 с.
16. Селютін В. М., Яцун Л. М. Управління персоналом: Практикум [Електронний ресурс] : Електрон. дані. Х. : ХДУХТ, 2018
17. Ситник Н.І. Управління персоналом: Навчальний посібник. Київ: Фірма «ІНКОС», 2009. 472 с.
18. 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. Данюка. К. : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. 666 с.
19. Хміль Ф. І. Управління персоналом. Київ : Академвидав, 2006. 488 с.

### Допоміжна література

1. Романов А.Д. (2020). Ключові аспекти розвитку ринку праці в нових економічних умовах: досвід Європи та України. Інфраструктура ринку. Випуск 48. 2020 С. 233-240.
2. Romanow A., Kniaziewicz A., Demydiuk S. Zarządzanie personelem przedsiębiorstw produkcyjnych w oparciu o dominanty społeczno-psychologiczne: monografia. Równie: Волинські обереги, 2022. 144 с.
3. Романов А.Д., Востріков А.В., Сутність організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу. Міжнародна науково-практична конференція до 30 –річчя Приватного вищого навчального закладу «Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янука». 19 жовтня 2023 р. м. Рівне. С 130-133
4. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. Київ: НТУУ КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2017. 528 с.
5. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К.: Т-во «Знання», КОО, 2001.
6. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників // Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04#Text>
7. Іванова І.В. Менеджер – професійний керівник: Навч. посіб. К.: КНТЕУ, 2011. 107с.
8. Керб Л.П. Основи охорони праці: Навч. посібник – К.: КНЕУ, 2003.  
Класифікатор професій. ДК 003-2010 // [klassifikatory/statisticheskie-klassifikatory/klasifikator-profesiy-kp-950586.html](http://klassifikatory/statisticheskie-klassifikatory/klasifikator-profesiy-kp-950586.html)
9. Кодекс законів про працю України // Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
10. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2016. 312с.
11. Колот А. М., Цимбалюк С.О. Мотиваційний менеджмент. Київ : КНЕУ, 2014. 479 с.
12. Нестеренко Г. О. Персонал: управління на засадах самоорганізації. Київ: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2010. 350 с.
13. Охріменко О.О., Іванова Т.В. Соціальна відповідальність. Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут». 2015. 180 с.
14. Петрова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами. К.: КНЕУ, 2013. 466 с.
15. Про зайнятість населення: Закон України // Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
16. Про колективні договори і угоди: Закон України // Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
17. Про оплату праці: Закон України // Режим доступу:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

18. Про пенсійне забезпечення: Закон України // Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12>

19. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України // Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>

20. Савельєв В. С. Методи управління персоналом. К. : Професіонал, 2008. 325 с.

21. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. Посібник. – К.: КНЕУ, 2002.

### Інформаційні ресурси

1. <http://chtyvo.org.ua/help/biblioteka> – Електронна бібліотека «Чтиво» Представлені повнотекстові електронні версії україномовних творів: наукова, навчальна, художня та ін. література, яка охоплює різні галузі знань
2. <http://ekniga.com.ua> – Інформаційно-пошукова система-каталог з електронної літератури: книжки, довідники, словники, енциклопедії, підручники і т. д.
3. <http://lib.com.ua> – Сайт електронної бібліотеки.
4. <http://nduv.gov.ua> – веб-сторінка бібліотеки ім. В. І. Вернадського.
5. <http://upsihologa.com.ua> – портал професійних психологів України «У психолога».
6. <http://www.twirpx.com/library> – електронна україномовна бібліотека
7. <http://zakon.rada.gov.ua> – сторінки сайту «Законодавство України».
8. <https://eduhub.in.ua> – платформа онлайн курсів
9. <https://prometheus.org.ua/cub> – онлайн курси з циклу «Підприємництво»
10. <https://vumonline.ua> – платформа онлайн курсів
11. <https://www.coursera.org> – платформа англійськомовних онлайн курсів

## ПОЛІТИКА ОЦІНЮВАННЯ

<b>Загальна політика</b>	Здобувач освіти зобов'язаний відвідувати всі заняття згідно розкладу, не спізнюватися. Дотримуватися етики поведінки. Працювати з навчальною літературою, з літературою на електронних носіях та в Інтернеті. Якщо здобувачем вищої освіти були пропущені лекційні заняття, то проводиться усна співбесіда за відповідною темою. Практичні заняття необхідно відпрацьовувати та виконати індивідуальне завдання
<b>Політика щодо дедлайнів та перескладання</b>	Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку.
<b>Політика щодо академічної доброчесності</b>	Списування під час виконання підсумкових контрольних робіт та екзаменів заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів). Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише під час он-лайн тестування.

## ОЦІНЮВАННЯ

Нарахування балів	
Види оцінювання	Бали
Змістовий модуль 1 (теми 1-4)	24
Змістовий модуль 2 (теми 5-10)	36
Підсумковий контроль (теми 1-10 ) – екзамен	40

Розподіл балів для оцінювання успішності студентів		
Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою
90-100	A	відмінно
82-89	B	добре
74-81	C	
64-73	D	задовільно
60-63	E	
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

