

**Київський національний торговельно-економічний університет
Харківський торговельно-економічний інститут КНТЕУ**

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

HR-менеджмент

повна назва навчальної дисципліни

для підготовки
студентів освітнього
ступеня

магістр

року набору

2021

молодший бакалавр, бакалавр
чи магістр

галузі знань

05 Економіка

шифр і назва галузі знань

спеціальності

051 Економіка

шифр і найменування спеціальності

освітня програма /
спеціалізація

Економіка та безпека бізнесу

назва освітньої програми / спеціалізації

академічні групи

МЕП-21, МЗЕП-21

шифри академічних груп

статус дисципліни

обов'язкова

обов'язкова чи вибіркова

Харків, 2021 рік

Розробник:

Буднік Марина Миколаївна,
доцент кафедри маркетингу, менеджменту та
торговельного підприємництва, кандидат
економічних наук, доцент

прізвище, ім'я, по батькові повністю, посада повністю, науковий
ступінь, вчене звання повністю

Керівник (гарант) освітньої
програми

Чемчикаленко Руслан Анатольевич
доцент кафедри міжнародного бізнесу,
фінансів та обліку, кандидат економічних наук,
доцент

прізвище, ім'я, по батькові повністю, посада повністю, науковий
ступінь, вчене звання повністю

Програму обговорено та схвалено на засіданні кафедри
маркетингу, менеджменту та торговельного підприємства

назва кафедри

Програму розглянуто та затверджено на засіданні методичної комісії інституту,
протокол від 17.05.2021 р. № 7.

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Робоча програма навчальної дисципліни «HR-менеджмент» розроблена відповідно до освітньо-професійної програми Економіка та безпека бізнесу другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 051 Економіка галузі знань 05 Економіка.

Метою викладання навчальної дисципліни є формування загальних та професійних компетентностей щодо системи сучасних знань з питань функціонування системи HR-менеджменту підприємства в умовах ринкової економіки, та ефективного використання персоналу підприємства.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є процеси і методи ефективного HR-менеджменту на підприємствах.

Міждисциплінарні зв'язки вивчення навчальної дисципліни ґрунтуються на знаннях навчальних дисциплін «Вища та прикладна математика», «Правознавство», «Мікроекономіка», «Менеджмент», «Маркетинг» та забезпечує формування системних знань при одночасному вивченні навчальних дисциплін: «Бізнес-інжиніринг», «Економічна діагностика та безпека підприємства». Знання, отримані при вивченні дисципліни, можуть бути використані в процесі написання випускної кваліфікаційної роботи.

Мова викладання – українська.

2. ЗАПЛАНОВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Навчальна дисципліна забезпечує набуття студентами:

загальних компетентностей:

ЗК 2. Здатність до аналізу та синтезу на основі логічних аргументів та перевірених фактів, прогнозування на основі виявлених тенденцій. Розуміння сутності політичних, соціальних та духовно-культурних систем суспільства.

ЗК 3. Здатність до розв'язання складних задач і проблем, що потребують оновлення та інтеграції знань, часто в умовах неповної/недостатньої інформації та суперечливих вимог.

ЗК 4. Уміння здійснювати раціональну організацію власної праці та праці підлеглих, розподіляти повноваження, використовувати ефективні системи мотивації та оплати праці, підтримувати організаційну культуру, забезпечувати реалізацію управлінських рішень.

ЗК 5. Здатність до ефективної комунікаційної взаємодії, у тому числі з використанням сучасних інформаційних технологій, використання іноземних мов у професійній діяльності.

ЗК 7. Здатність до генерування нових ідей та втілення їх у практику роботи.

ЗК 8. Дотримання загальноприйнятих норм поведінки та моралі в міжособистісних відносинах та у суспільстві, сприяння зміцненню моральних засад суспільства, орієнтація на загальнолюдські цінності.

ЗК 9. Здатність до ефективної роботи в команді, дотримання етики ділового спілкування.

фахових компетентностей:

ФК 2. Здатність проводити діагностику конкурентного середовища підприємства, розробляти загальні і функціональні стратегії підприємства, формувати довгострокові і поточні плани підприємства.

ФК 8. Володіння методами прийняття стратегічних рішень в умовах змінного зовнішнього середовища функціонування підприємства.

програмних результатів навчання:

ПРН 3. Знання сучасного інструментарію планування, бюджетування ресурсів, процесів і результатів діяльності підприємства.

ПРН 5. Уміння використовувати методичний інструментарій аналізу, планування та контролінгу на підприємстві.

ПРН 7. Уміння прогнозувати результати господарської діяльності підприємства.

3. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Тема 1. HR-менеджмент як наука

Історія виникнення HR-менеджменту: еволюція управлінських парадигм. Людські ресурси: поняття, роль у системі та особливості. HR-менеджмент та управління персоналом. Роль відділу HR в організації. Ринок праці, ринок трудових ресурсів, безробіття. Сучасна ситуація на ринку праці в Україні та світі.

Тема 2. Практика HR-менеджменту

Кадрова стратегія і кадрова політика: сутність понять та їхня співвіднесеність. Сучасна кадрова стратегія як складова загальної стратегії організації. Процес розробки та впровадження кадрової стратегії. Складові досягнення стратегічних цілей HR-менеджменту. Характеристика сильних та слабких сторін підходів, які використовуються для розробки моделей компетентності. Показники оцінки економічної та соціальної ефективності реалізації кадрової стратегії. Обов'язки типових працівників кадрового відділу: директора із персоналу, консультанта із персоналу, адміністратора відділу персоналу, асистента відділу по роботі з персоналом.

Тема 3. Організаційні складові HR

Поняття, основні риси організації. Особливості організаційної культури. Організаційна структура та її види. Організаційна культура та лідерство. Е. Шейн у книзі «Організаційна культура і лідерство». Лідерство в організаціях: стилі лідерства, ситуаційні теорії лідерства. Сучасні ситуаційні теорії лідерства. Робочі групи і команда. Розмір груп та їх ефективність. Команди і формування командного духу. Поняття та фактори згуртованості групи.

Тема 4. Мотивація: теорії і практики.

Теорії і моделі мотивації: контентні теорії (content theories) та процесні теорії (process theories). Матеріальне і нематеріальне стимулювання. Теорія оплати праці. Системи оплати праці. Положення про оплату праці персоналу. Форми матеріального і нематеріального спонукання праці.

Тема 5. Навчання і розвиток персоналу.

Сучасні підходи до навчання. Порівняльний аналіз традиційного та інтегрованого навчання персоналу. Системний підхід до навчання і розвитку персоналу. Корпоративне навчання: моделі формування, типологія, стадії формування кадрового резерву. Оцінка результативності програм розвитку персоналу. Розрахунок ефективності навчальних програм. Кар'єра: поняття та види.

Тема 6. Оцінка і контроль заходів HR

Оцінка персоналу в організації. Форми ділової оцінки співробітників. Атестація та аудит персоналу. Методи проведення атестаційних заходів. Оцінка результатів діяльності підрозділів і ефективності використання HR. Оцінка потенціалу працівника. Модель індивідуальної вартості працівника.

4.2. Структура навчальної дисципліни за формами навчання

| Теми дисципліни | Обсяг у годинах | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------|--------------|----|-----------|-----|------------|-----------|--------------|----|----|-----|---|--------------|--------------|----|--------------|----------|---|-----------|--------------|----|------------|-----|--|--|--|--|
| | денна форма | | | | | | | | | | | | заочна форма | | | | | | | | | | | | | | |
| | повна | | | | | | скорочена | | | | | | повна | | | | | | скорочена | | | | | | | | |
| | усього | у тому числі | | | | | усього | у тому числі | | | | | усього | у тому числі | | | | | усього | у тому числі | | | | | | | |
| Л | | СЗ | ПЗ | ЛЗ | СРС | Л | | СЗ | ПЗ | ЛЗ | СРС | Л | | СЗ | ПЗ | ЛЗ | СРС | Л | | СЗ | ПЗ | ЛЗ | СРС | | | | |
| Тема 1. HR-менеджмент як наука | 29 | 2 | | 2 | | 25 | | | | | | | | | | 30 | 1 | | 1 | | | 28 | | | | | |
| Тема 2. Практика HR-менеджменту | 29 | 2 | | 2 | | 25 | | | | | | | | | | 30 | 1 | | 1 | | | 28 | | | | | |
| Тема 3. Організаційні складові HR | 31 | 2 | | 2 | | 27 | | | | | | | | | | 30 | 1 | | 1 | | | 28 | | | | | |
| Тема 4. Мотивація: теорії і практики. | 29 | 2 | | 2 | | 25 | | | | | | | | | | 30 | 1 | | 1 | | | 28 | | | | | |
| Тема 5. Навчання і розвиток персоналу. | 31 | 2 | | 4 | | 25 | | | | | | | | | | 30 | 1 | | 1 | | | 28 | | | | | |
| Тема 6. Оцінка і контроль заходів HR | 31 | 4 | | 2 | | 25 | | | | | | | | | | 30 | 1 | | 1 | | | 28 | | | | | |
| Усього годин / кредитів ECTS | 180/6 | 14 | | 14 | | 152 | | | | | | | | | | 180/6 | 6 | | 6 | | | 168 | | | | | |

Навчальні матеріали з освітнього компоненту доступні на Порталі навчальних ресурсів та інформаційної підтримки освітнього процесу інституту: <http://beta-edu.htei.kh.ua/moodle/course/view.php?id=5932>

5. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Тема 1. HR-менеджмент як наука.

Передбачено опрацювання питань, які подано нижче та наведено у навчальному посібнику [1] до теми 1.

1. Роль відділу HR в організації.
2. Ринок праці, ринок трудових ресурсів, безробіття.
3. Сучасна ситуація на ринку праці в Україні та світі.

Тема 2. Практика HR-менеджменту.

Передбачено опрацювання питань, які подано нижче та наведено у навчальному посібнику [1] до теми 2.

1. Характеристика сильних та слабких сторін підходів, які використовуються для розробки моделей компетентності.
2. Показники оцінки економічної та соціальної ефективності реалізації кадрової стратегії.
3. Обов'язки типових працівників кадрового відділу: директора із персоналу, консультанта із персоналу, адміністратора відділу персоналу, асистента відділу по роботі з персоналом.

Тема 3. Організаційні складові HR

Передбачено опрацювання питань, які подано нижче та наведено у навчальному посібнику [1] до теми 3.

1. Сучасні ситуаційні теорії лідерства.
2. Організаційна культура та лідерство. Е. Шейн у книзі «Організаційна культура і лідерство» (Organizational Culture and Leadership).
3. Поняття та фактори згуртованості групи.

Тема 4. Мотивація: теорії і практики.

Передбачено опрацювання питань, які подано нижче та наведено у навчальному посібнику [1] до теми 4.

1. Контентні теорії (content theories) Маслоу, Герцберга і МакГрегора.
2. Процесні теорії (process theories) Скіннера і Врума.
3. Форми матеріального і нематеріального спонукання праці.

Тема 5. Навчання і розвиток персоналу.

Передбачено опрацювання питань, які подано нижче та наведено у навчальному посібнику [1] до теми 5.

1. Оцінка результативності програм розвитку персоналу.
2. Розрахунок ефективності навчальних програм.

Тема 6. Механізм реалізації змін. Контроль.

Передбачено опрацювання питань, які подано нижче та наведено у навчальному посібнику [1] до теми 6.

1. Методи проведення атестаційних заходів.

2. Оцінка потенціалу працівника.
3. Модель індивідуальної вартості працівника.

Зміст, порядок виконання та критерії оцінювання самостійної роботи студентів наведено на Порталі навчальних ресурсів та інформаційної підтримки освітнього процесу інституту: <http://beta-edu.htei.kh.ua/moodle/course/view.php?id=5932>

Організація самостійної роботи студентів регламентується наступними нормативними документами:

- Положенням про самостійну роботу студентів Харківського торговельно-економічного-інституту КНТЕУ;
- Положенням про організацію освітнього процесу у Харківському торговельно-економічному інституті КНТЕУ.

6. ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ, ПЕРЕДБАЧЕНІ НАВЧАЛЬНИМ ПЛАНОМ

Навчальним планом не передбачено виконання індивідуальних завдань.

7. ФОРМИ ТА МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ

Для визначення рівня засвоювання студентами навчального матеріалу використовуються наступні форми оцінювання та схема розподілу балів:

Осінь 2021/2022 н. р.

| № | Рейтингові оцінки | Макс. бали за формами навчання | |
|----------|----------------------------------|--------------------------------|-----------|
| | | денна | заочна |
| 1 | Поточний контроль | 60 | 60 |
| 1.1 | <i>Тема 1</i> | | |
| | Опрацювання матеріалу лекції | 1 | 1 |
| | Опрацювання практичного завдання | 4 | 4 |
| | Тестування на Порталі | 5 | 5 |
| 1.2 | <i>Тема 2</i> | | |
| | Опрацювання матеріалу лекції | 1 | 1 |
| | Опрацювання практичного завдання | 4 | 4 |
| | Тестування на Порталі | 5 | 5 |
| 1.3 | <i>Тема 3</i> | | |
| | Опрацювання матеріалу лекції | 1 | 1 |
| | Опрацювання практичного завдання | 4 | 4 |
| | Тестування на Порталі | 5 | 5 |

| № | Рейтингові оцінки | Макс. бали за формами навчання | |
|----------|--|--------------------------------|------------|
| | | денна | заочна |
| 1.4 | <i>Тема 4</i> | | |
| | Опрацювання матеріалу лекції | 1 | 1 |
| | Опрацювання практичного завдання | 4 | 4 |
| | Тестування на Порталі | 5 | 5 |
| 1.5 | <i>Тема 5</i> | | |
| | Опрацювання матеріалу лекції | 1 | 1 |
| | Опрацювання практичного завдання | 4 | 4 |
| | Тестування на Порталі | 5 | 5 |
| 1.6 | <i>Тема 6</i> | | |
| | Опрацювання матеріалу лекції | 1 | 1 |
| | Опрацювання практичного завдання | 4 | 4 |
| | Тестування на Порталі | 5 | 5 |
| 2 | Підсумковий семестровий контроль (письмова екзаменаційна робота) | 40 | 40 |
| 2.1 | Завдання на оцінювання теоретичних знань (комп'ютерне тестування). | 10 | 10 |
| 2.2 | Завдання на оцінювання практичних навичок (розрахунково-аналітичне завдання) | 10 | 10 |
| 2.3 | Ситуаційне завдання на оцінювання професійних вмінь | 20 | 20 |
| 3 | Оцінка з дисципліни | 100 | 100 |

Під час організації освітнього процесу на Порталі використовуються наступні елементи:

- опрацювання матеріалу лекції: елемент «Лекція»
- опрацювання практичного завдання: елемент «Завдання»;
- тестування на Порталі: елемент «Тест».

Оцінювання результатів навчання студентів здійснюється за 100-бальною шкалою та шкалою ЄКТС. Умовою допуску до підсумкового семестрового контролю є виконання програми навчальної дисципліни і отримання оцінки за виконання завдань поточного контролю не менше ніж 36 балів. Мінімальна загальна кількість балів для отримання позитивної оцінки з дисципліни – 60.

Організація та проведення контрольних заходів регламентується наступними нормативними документами:

- Положенням про оцінювання результатів навчання студентів у Харківському торговельно-економічному інституті КНТЕУ;
- Положенням про організацію освітнього процесу у Харківському торговельно-економічному інституті КНТЕУ.

8. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

8. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

8.1. Основні джерела інформації

1. Руденко О. М. HR-менеджмент у публічному управлінні: навчальний посібник. / О. Руденко, С. Штурхецький, О. Шершнева, Н. Філіпова. – Київ : Вид-во «Кондор», 2016. – 124 с. [Електронний ресурс]. – Також доступно: <http://eurasian-institute.org/images/public/chernigov/4.pdf> – Станом на 1.06.2021. – Назва з екрана.

2. HR-менеджмент: [методичні рекомендації для самостійного вивчення дисципліни] / укладач: О. В. Грідін ; ХНТУСГ. – Харків : ТОВ «Стильна типографія», 2019. – 84 с. [Електронний ресурс]. – Також доступно: http://internal.khntusg.com.ua/fulltext/PAZK/UCHEBNIKI/MR_HRM_2019.pdf – Станом на 1.06.2021. – Назва з екрана.

3. Руденко О. М. Система і стратегія HR-менеджменту для державного управління : навчально-методичні матеріали / О. М. Руденко, М. М. Газізов. – К. : НАДУ, 2013. – 100 с. http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Navch_Posybniky/4eac9f9f-385f-48ea-b60e-0a9a55b0074a.pdf

4. HR-менеджмент: конспект лекцій [Електронний ресурс] : навчальний посібник. для студ. спеціальності 073 «Менеджмент / КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: М.В. Шкробот, Л.Л. Ведута – Електронні текстові дані (1 файл: 2,9Мбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. – 270 с. [Електронний ресурс]. – Також доступно: https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/36828/1/Konspekt_HRM_2020.pdf – Станом на 1.06.2021. . – Назва з екрана.

8.2. Додаткові джерела інформації

5. Wittenkamp C. Building Bridges across Cultural Differences: Why don't I follow your norms / C. Wittenkamp // 1st edition. – The eBook company, 2014. – P. 101. . [Електронний ресурс]. // bookboon : [веб-сайт]. – Також доступно: <https://bookboon.com/en/building-bridges-across-cultural-differences-ebook> – Станом на 1.06.2021. – Назва з екрана.

6. Фут Маргарет. Введение в HR-менеджмент: Учебник / Маргарет Фут, Кэролайн Хоук; пер. 3-го англ. изд. – Москва : Дело и сервис, 2005. – 496 с.

7. Блюм М. А. HR-менеджмент в системе управления коммерческим предприятием: [Монография] / М. А. Блюм, О. В. Коробова, Т. М. Уляхин. – Тамбов : ООО «Консалтинговая компания Юком», 2016. – 95 с.

8. HR-менеджмент: проблеми, стратегії та перспективи: [Колективна монографія] / За заг. ред. І. Б. Швець. – Донецьк : ДВНЗ «ДонНТУ», 2013. – 176 с.

9. Никифорова В. Г. Управління персоналом: навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене / В. Г. Никифорова. – Одеса: Атлант, 2013. – 275 с.

10. 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. – Київ : КНЕУ, 2013. – 667 с.
11. Timms P. HR2025 – Human Recourse management in the Future / P. Timms // 1st book. 1st edition. – The eBook company, 2013. – P. 49
12. Балабанова Л. В. Управління персоналом: навчальний посібник. / Л. В. Балабанова, О.В. Сардак. – Київ : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
13. Управление человеческими ресурсами : Учебник / Под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – Москва : Издательство Юрайт, 2014. – 526 с.
14. Management. [Електронний ресурс]. // Менеджмент : [веб-сайт]. – Також доступно: <http://www.management.com.ua/hrm/> – Станом на 1.06.2021. – Назва з екрана.
15. Журнал «Менеджер по персоналу». [Електронний ресурс]. // Журнал «Менеджер по персоналу»: [веб-сайт]. – Також доступно: <http://www.hrliga.com/index.php> – Станом на 1.06.2021. – Назва з екрана.