

КИЇВСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ
ТОРГОВЕЛЬНО-
ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ

ХАРКІВСЬКИЙ
ТОРГОВЕЛЬНО-
ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ
КНТЕУ

Управління людськими ресурсами на міжнародному ринку

Human Resource Management In the International Market

Ступінь вищої освіти	Бакалавр
Навчальний рік	2020/2021
З якого курсу викладається	4
В якому семестрі (-ах) викладається	7-8
Обсяг дисципліни (годин / ECTS)	180/6
Тижневе навантаження	4 години
Мова викладання	Українська
Статус дисципліни	Вибіркова

Інформація про викладача

Прізвище, ім'я та по батькові	Дубровіна Віра Анатоліївна
Науковий ступінь, вчене звання	Немає
Кафедра	Міжнародних економічних відносин та фінансів
Посада	Старший викладач
Профіль викладача	Google Scholar / ORCID / ResearchID
Контактна інформація	v.dubrovina@knote.edu.ua

Анотація

"The secret of my success is that we have gone to exceptional lengths to hire the best people in the world."

«Секрет мого успіху полягає в тому, що ми доклали надзвичайних зусиль, щоб найняти найкращих людей у світі». Steve Jobs, Chairman, CEO and co-founder of Apple.

У дисципліні розкривається сутність людських ресурсів як соціо-економічних, демографічних, психологічних, культурних, інтелектуальних та духовних характеристик суспільства та досліджуються тенденції розвитку і стратегічного управління людськими ресурсами в умовах сучасних викликів на міжнародних ринках та експансивне зростання глобальної економіки.

Мета дисципліни

Метою викладання навчальної дисципліни «Управління людськими ресурсами на міжнародному ринку» є формування у майбутніх фахівців системи теоретичних знань з управління людськими ресурсами на міжнародних ринках в умовах глобальної економіки та практичних навичок з розробки стратегій розвитку людських ресурсів на національному та регіональному рівнях.

У результаті вивчення дисципліни студент буде

знати:

- дефініції визначення людських ресурсів та їх характеристики;
- концепції управління людськими ресурсами та їх еволюцію;
- методи оцінки рівня розвитку людських ресурсів та людського капіталу;
- соціально-економічні, демографічні, історичні, культурні та інституціональні детермінанти, що впливають на рівень конкурентоспроможності людських ресурсів на міжнародних ринках;
- перспективні макроекономічні політики щодо розвитку людських ресурсів на прикладі окремих країн;
- сучасні підходи щодо управління людськими ресурсами в умовах глобальних та національних викликів;
- типологію лідерства та характеристики лідера в епоху діджиталізації;
- особливості розробки та реалізації стратегій управління людськими ресурсами в сучасній організації.

вміти:

- робити порівняльний аналіз рівня розвитку людських ресурсів з використанням різних методик, індексів, моделей;
- оцінювати показники розвитку рівня людських ресурсів на глобальному, національному та регіональному рівнях;
- визначати фактори підвищення рівня конкурентоспроможності людських ресурсів та розробляти стратегічні програми розвитку людських ресурсів;
- аналізувати та оцінювати сучасну міжнародну політику щодо напрямків розвитку людських ресурсів;
- здійснювати job-аналіз;
- розробляти вимоги до претендентів на вакантні робочі місця та посади, використовувати різні методи професійного підбору кандидатів, зокрема рекрутмент-інтерв'ю;
- використовувати коучінг-технології в розвитку персоналу;
- здійснювати аналіз різних типів міжнародних стратегій розвитку людських ресурсів в умовах глобальної економіки;
- проводити стратегічний аналіз людських ресурсів організації;
- оцінювати ефективність реалізації стратегії управління людськими ресурсами.

Передумови вивчення дисципліни

Знання основ менеджменту.

Програма дисципліни

Тема 1. Концептуальні засади управління людськими ресурсами

Філософія управління людськими ресурсами як нова галузь дослідження. Еволюція концепцій управління людськими ресурсами. Від управління персоналом до управління людськими ресурсами. Класичні теорії управління людськими ресурсами. Теорії людських відносин. Мотиваційні концепції управління людськими ресурсами. Концепції ситуаційного підходу. Концепції системного підходу (управління за цілями, концепція «7S»; сучасне підприємство як відкрита й закрита система). Компетентісно-орієнтований підхід. Організаційна поведінка в управлінні людськими ресурсами.

Тема 2. Холістичний підхід до розвитку людських ресурсів в концепції «health economics»

Людські ресурси та соціально-економічний розвиток. Індекс розвитку людських ресурсів. Проблеми нерівномірного розвитку людських ресурсів. Четверта промислова революція та інвестиції у розвиток навичок та безперервної освіти. Біологічні, психологічні та соціально-економічні потреби людських ресурсів. Поняття здоров'я як найвищої цінності суспільства. Детермінанти суспільного та індивідуального здоров'я. Моделі оцінки суспільного та індивідуального здоров'я. Індекс задоволеності життям та індекс здоров'я.

Тема 3. Роль соціального капіталу в сучасному суспільстві та сітьовій економіці

Соціальний капітал: форми розвитку та методи його оцінки. Вплив соціального капіталу на формування громадянського суспільства. Нерівномірність розвитку соціального капіталу. Соціальні конфлікти: причини, методи їх діагностики, превентивні заходи та способи їх вирішення. Роль служб управління персоналом у вирішенні конфліктних ситуацій.

Тема 4. Міжнародні ринки праці.

Соціально-демографічні характеристики розвитку людського потенціалу. Аналіз потреб у людських ресурсах на міжнародних ринках праці. Мобільність на міжнародних ринках та регулювання трудової міграції. Безперервна освіта і формування компетенцій людських ресурсів в рамках системи lifelong learning та концепції економіки знань. Топ-10 кар'єрних вмінь за версією Давосу-2020.

Тема 5. Культурні особливості міжнаціональних бізнес-контактів та міжнаціональних комунікацій

Типологія культурних вимірювань Герта Хофстеде. Контекстне ранжування культур. Поведінкові стереотипи в бізнесі. Крос-культурна комунікація та її вплив на ділове та повсякденне життя. Модель Річарда Льюїса – «трикутник культур». Національні особливості ділового спілкування. Система управління людськими ресурсами у міжнародних корпораціях та їх структурних підрозділах. Кадрова політика міжнародних корпорацій та роль кадрових служб в управлінні людськими ресурсами. Особливості менеджменту персоналу в міжнародних корпораціях.

Тема 6. Управління людськими ресурсами в системі менеджменту організації

Планування людських ресурсів та механізм формування їх в організації. Управління розвитком людських ресурсів організації. Функції управління людськими ресурсами в

організації. Мотивація діяльності людських ресурсів та управління діловою кар'єрою в організації. Комунікації, публічні комунікаційні процеси та PR- діяльність в управлінні людськими ресурсами. Talent-менеджмент. Залучення талантів: потреба в когнітивному рекрутингу. Коучинг-технології та їх застосування в розвитку персоналу організації. Комплексний підхід до створення «позитивного» досвіду співробітників. HR-аналітика як бізнес-функція в цифрову епоху. Як використовувати Tech в управлінні персоналом. Емоційна компетентність (EQ) в розвитку персоналу. Performance Management та Assessment Center як технології оцінки діяльності персоналу. KPI (Key Performance Indicators) та прозора оцінка ефективності роботи персоналу. 10 мегатрендів індивідуалізму та можливості їх використання фахівцями з управління людськими ресурсами для створення переваг в своїх організаціях. HR тренди 2020 та збільшення результативності праці і залучення талановитих і креативних співробітників.

Тема 7. Стратегічне управління людськими ресурсами

Роль людських ресурсів у формуванні концепції «біхевіоральної економіки». Визначення та цілі стратегічного управління людськими ресурсами. Еволюція стратегічного управління людськими ресурсами та характеристика її сучасного етапу. Ключові концепції та поняття стратегії управління людськими ресурсами. Етапи та елементи стратегічного аналізу людських ресурсів організації. Організаційні та функціональні стратегії управління людськими ресурсами. Поняття стратегічного лідерства. Лідери в епоху діджиталізації. Трансформаційні та трансакційні лідери. Стил керівництва та їх характеристика. Тестування лідерських властивостей в контексті стратегічного управління. Команда і командоутворення. Стадії розвитку команди та оцінка її готовності до стратегічних змін. Роль команд у стратегічному управлінні організацією. Західний досвід досягнення ефективності стратегічного управління людськими ресурсами та можливості його застосування в Україні.

Особливості та політики дисципліни

Проведення практичних занять передбачено в інтерактивній формі (участь в імітаційних, ділових та рольових іграх, групових тренінгах, використання методу «мозкового штурму»), які сприяють розвитку критичного та креативного мислення.

Проведення відеолекції з Dr. Russell Gerrard, Associate Dean for Learning and Teaching Cass Business School City, University of London (Великобританія) та обговорення питань щодо формування навичок та компетенцій сучасних фахівців.

Участь у інтерактивній кар'єрній конференції «Recruitment Day 8: Kharkiv», організатором якої є UGEN (Ukrainian Generation).

Участь в командній грі в рамках Marshmallow Challenge.

Відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання, за яке нараховуються бали. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування) навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням із викладачем дисципліни.

Форми та методи оцінювання

Оцінювання результатів навчання студентів здійснюється за 100-баловою шкалою та шкалою ЄКТС відповідно до діючого [Положення про оцінювання результатів навчання студентів](#).

Поточний контроль (60 балів): 1) участь в діловій грі; 2) розв'язання розрахункових задач та участь в ситуаційних завданнях; 3) поточне тестування на Порталі освітніх ресурсів та інформаційної підтримки освітнього процесу Інституту (<https://edu.htei.kh.ua>).

Підсумковий семестровий контроль (40 балів): письмовий екзамен. Структура екзаменаційного білету: завдання на оцінювання теоретичних знань (комп'ютерне тестування); завдання на оцінювання практичних навичок (текст: ситуаційне завдання, творче завдання, розрахунково-аналітичне завдання); завдання на оцінювання професійних вмінь (текст: ситуаційне завдання, творче завдання, розрахунково-аналітичне завдання).

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.

Рекомендовані джерела інформації

1. Armstrong M. Handbook of Human Resource Management Practice / M. Armstrong. - Kogan Page, 2006.
2. Гавриш О. А. Технології управління персоналом : монографія // О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань. – Київ : Національний технічний університет «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», 2017. – 528 с. с.
3. Мороз О. С. Управління людськими ресурсами : навчальний посібник для вищих навчальних закладів / О. С. Мороз. – Запоріжжя : Запорізька державна інженерна академія, 2015. – 324 с.
4. Noe R. Fundamentals of Human Resource Management / R Noe, J. Hollenbeck, B. Gerhart, P. Wright. - 4th edition. - Irwin : McGraw-Hill, 2011. - 589 p.
5. Петрова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами : навчальний посібник / І. Л. Петрова. — Київ: КНЕУ, 2013. — 466.