

Міністерство освіти і науки України

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Кафедра статистики, обліку та аудиту

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Проректор з науково-педагогічної
роботи
Пантелеймонов А.В.

« _____ » _____ 2018 р.

Робоча програма навчальної дисципліни

«HR менеджмент»

(назва навчальної дисципліни)

рівень вищої освіти _____ перший (бакалаврський) _____

галузь знань _____ 05 «Соціальні та поведінкові науки» _____

спеціальність _____ 051 «Економіка» _____

освітня програма _____ «Бізнес-аналітика та міжнародна статистика» _____

спеціалізація _____

вид дисципліни _____ за вибором _____

факультет _____ економічний _____

2018 / 2019 навчальний рік

Програму рекомендовано до затвердження Вченою радою факультету

«22» червня 2018 року, протокол № 7

РОЗРОБНИКИ ПРОГРАМИ:

Черненко Д. І., к. е. н., доцент кафедри статистики, обліку та аудиту

Програму схвалено на засіданні кафедри статистики, обліку та аудиту

Протокол від «21» червня 2018 року № 9

Завідувач кафедри статистики, обліку та аудиту

_____ (Соболев В. М.)
(підпис) (прізвище та ініціали)

Програму погоджено методичною комісією економічного факультету

Протокол від «21» червня 2018 року № 9

Голова методичної комісії економічного факультету

_____ (Свтушенко В. А.)
(підпис) (прізвище та ініціали)

ВСТУП

Програма навчальної дисципліни «HR менеджмент» складена відповідно до освітньо-професійної програми підготовки бакалавра

спеціальності (напряму) 051 «Економіка»

1. Опис навчальної дисципліни

1.1. Мета викладання навчальної дисципліни

Метою викладання навчальної дисципліни є формування системи знань і практичних навичок в області управління персоналом сучасної організації, а також надбання практичних навичок застосування різних методик управління персоналом на практиці.

1.2. Основні завдання вивчення дисципліни

Основними *завданнями* вивчення дисципліни є:

- вивчення студентами теоретичних основ, понять й категорій управління персоналом;
- надати загальне уявлення про методи управління персоналом;
- сформуванню у студентів цілісне теоретичне уявлення про управління персоналом як особливий вид професійної діяльності і наукового знання.

1.3. Кількість кредитів – 3

1.4. Загальна кількість годин – 90

1.5. Характеристика навчальної дисципліни

За вибором	
Денна форма навчання	Заочна (дистанційна) форма навчання
Рік підготовки	
2-й	–
Семестр	
4-й	–
Лекції	
24 год.	–
Практичні, семінарські заняття	
24 год.	–
Лабораторні заняття	
–	–
Самостійна робота	
32 год.	–
Індивідуальні завдання	
10 год.	

1.6. Заплановані результати навчання

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні досягти таких *результатів навчання*:

знання:

- розуміти категоріальний апарат, основні принципи, методи, техніки управління персоналом;
- розуміти психологічні аспекти управління персоналом;
- усвідомлювати принципи і методи управління персоналом в організаціях;
- розуміти особливості матеріального і морального стимулювання в організаціях.

вміння:

- обґрунтовувати методичні принципи управління персоналом;
- формувати та аналізувати кадрову політики;
- організовувати набір і відбір персоналу у конкретних умовах;
- застосовувати різні методи планування потреби підприємства в персоналі;
- оцінювати ефективність та результативність управління персоналом.

2. Тематичний план навчальної дисципліни

Розділ 1. Теорія та практика HR менеджменту

Тема 1. HR менеджмент як наука

Предмет, об'єкт, мета та основні завдання HR менеджменту. Аналіз визначень поняття HR менеджменту. Історія та етапи розвитку HR менеджменту. Ринок праці, сучасна ситуація в Україні та світі. Чинники, які впливають на HR менеджмент. Основні моделі кадрового менеджменту. Концепція «7s» (модель «McKinsey»), модель «5с» (модель Макарової). Роль відділу HR в організації.

Тема 2. Практика HR менеджменту

Зміст понять «кадрова стратегія» та «кадрова політика». Кадрова стратегія в контексті загальної стратегії підприємства (організації). Стратегічні цілі HR менеджменту. Етапи розробки і впровадження кадрової стратегії. Зовнішні чинники, які впливають на HR-стратегію. Види кадрових стратегій та контроль реалізації кадрових стратегій. Функції відділу HR в організації. Сучасні тенденції HR-менеджменту. Корпоративна етика. Корпоративна соціальна відповідальність українських та міжнародних підприємств.

Тема 3. Організаційні складові HR

Поняття та основні риси організації. Національні особливості організаційної культури. Організаційна структура, п'ять структурних конфігурацій Мінцберга. Лідерство в організаціях. Система координат Мічиганської школи. Матриця Огайо. Лідерство і організаційна культура. Поняття і етапи кар'єри.

Розділ 2. Технології HR менеджменту як засіб підвищення ефективності діяльності організації

Тема 4. Мотивація персоналу: теорії і практики

Ієрархія потреб Маслоу. Теорія Альдерфера. Теорія мотивації Герцберга. Теорія очікувань Врума. Інші теорії мотивації. Методи мотивації. Модель мотивації. Матеріальне і нематеріальне стимулювання. Інтенсифікація і екстенсифікація праці Системи оплати праці.

Тема 5. Оцінка і контроль заходів HR

Оцінка персоналу в організаціях. Форми ділової оцінки співробітників. Принципи проведення оцінки персоналу. Оцінка потенціалу працівника. Оцінка результатів діяльності підрозділів і ефективності використання HR.

Тема 6. Трудові відносини і трудове законодавство

Посадові інструкції. Трудові договори з персоналом. Контракт. Колективні договори. Роль профспілок. Трудові конфлікти і суперечки, шляхи їх вирішення. Законодавство України про працю. Охорона праці. Трудова дисципліна.

Тема 7. Планування HR

Оцінка попиту на ринку праці. Оцінка пропозицій на ринку праці. Плинність кадрів. Визначення компетенції. Системна концепція управління «7с» Томаса Пітерса і Роберта Уотермана. Професійний підбір і відбір персоналу. Поняття рекрутингу. Процедури відбору кандидата на посаду. Методи оцінювання професійних здібностей претендента. Проведення інтерв'ю. Професійна адаптація нового співробітника.

3. Структура навчальної дисципліни

Назви розділів і тем	Кількість годин					
	денна форма					
	усього	у тому числі				
л		п	лаб.	інд.	с. р.	
1	2	3	4	5	6	7
Розділ 1. Теорія та практика HR менеджменту						
Тема 1. HR менеджмент як наука	10	3	3	–	–	4
Тема 2. Практика HR менеджменту	13	4	4	–	–	5
Тема 3. Організаційні складові HR	11	3	3	–	–	5
Разом за розділом 1	34	10	10	–	–	14
Розділ 2. Технології HR менеджменту як засіб підвищення ефективності діяльності організації						
Тема 4. Мотивація персоналу: теорії і практики	12	4	4	–	–	4
Тема 5. Оцінка і контроль заходів HR	11	3	3	–	–	5
Тема 6. Трудові відносини і трудове	13	4	4	–	–	5

законодавство						
Тема 7. Планування HR	10	3	3	–	–	4
Разом за розділом 2	46	14	14	–	–	18
Контрольна робота	10	–	–	–	–	10
Усього годин	90	24	24	–	–	42

4. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Тема 1. HR менеджмент як наука	3
2	Тема 2. Практика HR менеджменту	4
3	Тема 3. Організаційні складові HR	3
4	Тема 4. Мотивація персоналу: теорії і практики	4
5	Тема 5. Оцінка і контроль заходів HR	3
6	Тема 6. Трудові відносини і трудове законодавство	4
7	Тема 7. Планування HR	3
	Разом	24

5. Завдання для самостійної роботи

Самостійна робота студента включає: опрацювання навчального матеріалу, виконання індивідуальних завдань і науково-дослідної роботи.

Зміст самостійної роботи студента над кожною темою дисципліни визначається кількістю годин на підготовку до:

- 1–1,5 години на підготовку до кожної аудиторної лекції;
- 1–2 години на підготовку до кожного практичного заняття;
- 15–20 годин на підготовку до екзамену (по 1,5–2 години на кожен тему).

№ з/п	Види, зміст самостійної роботи (назва теми)	Кількість годин
		денна форма
1	Тема 1. HR менеджмент як наука	4
2	Тема 2. Практика HR менеджменту	5
3	Тема 3. Організаційні складові HR	5
4	Тема 4. Мотивація персоналу: теорії і практики	4
5	Тема 5. Оцінка і контроль заходів HR	5
6	Тема 6. Трудові відносини і трудове законодавство	5
7	Тема 7. Планування HR	4
	Разом	32

6. Індивідуальні завдання

Контрольна робота є обов'язковою частиною самостійної роботи студента і полягає в проведенні науково-дослідної роботи за обраним напрямком.

Контрольна робота виконується згідно з «Методичними вказівками до виконання контрольної роботи з навчальної дисципліни «HR менеджмент».

Контрольна робота з дисципліни «HR менеджмент» проводиться з метою:

- закріплення студентом теоретичних знань, отриманих на лекційних заняттях або в результаті самостійного вивчення необхідного матеріалу;
- проведення попереднього контролю знань, умінь і навичок студентів;
- набуття студентами навичок ефективного управління персоналом.

Основним завданням контрольної роботи є аналіз прикладів успішної практики HR менеджменту на підприємствах.

Основні завдання та принципи

Контрольна робота з дисципліни «HR менеджмент» складається з двох частин:

I. Навести приклади успішної роботи організації HR служби в міжнародних корпораціях, проаналізувати досвід світових компаній. Виділити головні причини їх успішної роботи.

II. Розробити рекомендації для вітчизняного підприємства, що займається аналогічною діяльністю, щодо організації HR служби, виходячи із успішного досвіду світових компаній.

З метою виявлення рівня засвоєння матеріалу викладачем проводиться перевірка і обговорення роботи, яку виконали студенти, а також підбиття підсумків з отриманням студентами відповідної оцінки в залежності від результатів виконаної роботи.

Контрольна робота з дисципліни «HR менеджмент» оцінюється за критеріями:

- самостійності виконання;
- логічності та послідовності викладення матеріалу;
- повноти та глибини розкриття теми;
- наявності ілюстрацій (таблиці, рисунки, схеми і т. д.);
- кількості використаних джерел;
- використання статистичної інформації, додаткових літературних джерел та ресурсів мережі Інтернет;
- відображення практичного досвіду;
- обґрунтованості висновків;
- якості оформлення контрольної роботи.

7. Методи контролю

Оцінювання знань, умінь та навичок студентів включає ті види занять, які згідно з програмою навчальної дисципліни «HR менеджмент» передбачають

лекційні, практичні заняття, самостійну роботу та виконання контрольної роботи.

Перевірка та оцінювання знань студентів проводиться в наступних формах:

- оцінювання роботи і знань студентів під час практичних занять;
- оцінювання виконання контрольної роботи;
- написання залікової роботи.

Поточне оцінювання знань студентів здійснюється під час проведення практичних, і має на меті перевірку рівня підготовленості студента до виконання конкретної роботи. Об'єктами поточного контролю є:

- активність та результативність роботи студента протягом семестру над вивченням програмного матеріалу дисципліни;
- відвідування занять;
- виконання контрольної роботи;
- складання проміжного контролю за розділом.

Контроль систематичного виконання самостійної роботи та активності на практичних заняттях проводиться за такими критеріями:

- розуміння, ступінь засвоєння теорії та методології проблем, що розглядаються;
- ступінь засвоєння фактичного матеріалу навчальної дисципліни;
- ознайомлення з рекомендованою літературою, а також із сучасною літературою з питань, що розглядаються;
- уміння поєднувати теорію із практикою при розгляді практичних ситуацій, при виконанні індивідуальних завдань, та завдань, винесених на розгляд в аудиторії;
- логіка, структура, стиль викладу матеріалу в письмових роботах і при виступах в аудиторії, уміння обґрунтовувати свою позицію, здійснювати узагальнення інформації та робити висновки.

Оцінювання знань студента під час виконання завдань для самостійної роботи проводиться за чотирирівневою шкалою.

Оцінка «відмінно» ставиться за умови відповідності виконаного завдання студента або його усної відповіді до всіх зазначених критеріїв. Відсутність тієї чи іншої складової знижує оцінку.

При оцінюванні практичних занять увага приділяється також їх якості та самостійності, своєчасності здачі виконаних завдань викладачу (згідно з графіком навчального процесу). Якщо якась із вимог не буде виконана, то оцінка буде знижена.

Проміжний контроль рівня знань передбачає виявлення опанування студентом лекційного матеріалу та вміння застосування його для вирішення практичної ситуації й проводиться у вигляді тестування. При цьому тестове завдання може містити як запитання, що стосуються суто теоретичного матеріалу, так і запитання, спрямовані на вирішення невеличкого практичного завдання.

Підсумковий контроль передбачає складання заліку з усього курсу.

8. Схема нарахування балів

Структура засобів контролю та розподіл балів із дисципліни «HR менеджмент» наведена нижче.

Структура засобів контролю з навчальної дисципліни

Назви Розділів і тем		Види та засоби контролю	Розподіл балів
Розділ 1. Теорія та практика HR менеджменту	Тема 1. HR менеджмент як наука	Тестування	3
	Тема 2. Практика HR менеджменту	Ситуаційна задача	5
	Тема 3. Організаційні складові HR	Ситуаційна задача	4
Розділ 2. Технології HR менеджменту як засіб підвищення ефективності діяльності організації	Тема 4. Мотивація персоналу: теорії і практики	Ситуаційна задача	5
	Тема 5. Оцінка і контроль заходів HR	Ситуаційна задача	4
	Тема 6. Трудові відносини і трудове законодавство	Ситуаційна задача	4
	Тема 7. Планування HR	Ситуаційна задача	5
	Контрольна робота	Написання та захист	30
	Підсумковий контроль знань	Залік	40
	Разом за семестр		100

Узагальнена схема нарахування балів

Поточний контроль, самостійна робота, індивідуальні завдання							Контрольна робота, передбачена навчальним планом	Разом	Екзамен	Сума
Розділ 1			Розділ 2							
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7				
3	5	4	5	4	4	5	30	60	40	100

T1, T2 ... – теми розділів.

Підсумковий контроль за курсом – у формі заліку.

До складання заліку допускають студентів, що мають задовільну кількість балів із складених тестів з основних навчальних елементів розділу, написання та

захисту індивідуального науково-дослідного завдання та інших завдань передбачених програмою дисципліни.

Залік здійснюється за заліковими завданнями, які містять три питання (два теоретичних питання і одне практичне завдання) і тести (рис.1). Вони дають можливість здійснити оцінювання знань студента за дисципліною. Залікове завдання оцінюється за дворівневою шкалою.

Харківський національний університет імені В.Н.Каразіна

Факультет	<u>економічний</u>	
Спеціальність (напрямок)	051 « <u>Економіка</u> »	
Спеціалізація		Семестр 4
Форма навчання	<u>денна</u>	
Рівень вищої освіти (освітньо-кваліфікаційний рівень): <u>бакалавр</u>		

Навчальна дисципліна: «**HR менеджмент**»

Залікове завдання № 1*

1. Предмет і основні завдання HR менеджменту.
2. Відмінність між кадровою стратегією та кадровою політикою.
3. Ситуаційна задача.
4. Тести.

* За завдання 1 і 2 – по 7 балів, за завдання 3 – 16 балів, за завдання 4 – 10 балів. Всього – **40 балів**.

Рисунок 1– Зразок залікового завдання

Критерії оцінок на заліку:

Оцінювання знань студента проводиться за дворівневою шкалою (відмінно, добре, задовільно – зараховано, незадовільно – не зараховано). За залік студент може отримати максимум 40 балів:

1. Для отримання оцінки «відмінно» (35–40 балів) студент повинен:
 - укластися у встановлений строк підготовки відповіді;
 - викласти теоретичний матеріал чітко, коротко, зв'язно й обґрунтовано;
 - навести вірне рішення задачі та тестів.
2. Для одержання оцінки «добре» (25–34 бала) студент повинен:
 - укластися у встановлений строк підготовки відповіді;
 - викласти теоретичний матеріал зв'язно й обґрунтовано;
 - навести вірне рішення задачі;
 - можливі помилки у відповідях на тести.
3. Для отримання оцінки «задовільно» (15–24 бала) студент повинен:
 - викладати теоретичний матеріал у доступній для розуміння формі;
 - можливі помилки при розв'язанні задачі та в тестах.
4. Оцінку «незадовільно» (1–14 балів) отримують студенти, відповіді яких можуть бути оцінені нижче вимог, сформульованих у попередніх пунктах.

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни визначається як загальна

оцінка, яка враховує оцінки з кожного виду контролю (оцінки проміжного контролю за роботу протягом семестру та оцінка за результатами підсумкового заліку).

У відповідності до набраних студентом балів оцінка знання матеріалу проводиться за дворівневою системою згідно з Методикою переведення показників успішності знань студентів.

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни «HR менеджмент» визначається як загальна оцінка, яка враховує оцінки з кожного виду контролю (оцінки проміжного контролю за роботу протягом семестру та оцінка за результатами написання залікової роботи).

Шкала оцінювання

Сума балів за всі види навчальної діяльності протягом семестру	Оцінка	
	для чотирирівневої шкали оцінювання	для дворівневої шкали оцінювання
90–100	відмінно	зараховано
70–89	добре	
50–69	задовільно	
1–49	незадовільно	не зараховано

9. Рекомендована література

Основна література

1. Виноградський М. Д., Виноградський А. М., Шканова О. М. Управління персоналом : навч. посіб. 2-ге вид. К. : Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
2. Никифорова В. Г. Управління персоналом : навч. посіб. 2-ге вид., вип. та доп. О. : Атлант, 2013. 275 с.
3. Олійник С. У. Теорія та практика менеджменту персоналу : підручник. Х. : Вид-во НУА, 2013. 376 с.
4. Палеха Ю. І. Менеджмент персоналу : навч. посіб. К. : Ліра-К, 2015. 346 с.
5. Crawshaw J., Budhwar P., Davis A. Human Resource Management: Strategic and International Perspectives. 2 ed. SAGE, 2017. 496 p.
6. Fleetwood S., Hesketh A. Explaining the Performance of Human Resource Management. Cambridge University Press, 2011. 362 p.
7. Mathis Robert L., Jackson John H., Valentine Sean R., Meglich Patricia Human Resource Management . 15 ed. Cengage Learning, 2016. 672 p.
8. Lussier R. N., Hendon J. R. Fundamentals of Human Resource Management: Functions, Applications, Skill Development. SAGE Publications, 2015. 440 p.

Допоміжна література

1. Баскина Г. Всемирная история кадровой индустрии. М. : Манн, Иванов и Фарбер, 2015. 276 с.

2. Блюм М. А., Коробова О. В., Уляхин Т. М. HR-менеджмент в системе управления коммерческим предприятием: монография. М-во образования и науки РФ, ТГТУ. Тамбов : ООО «Консалтинговая компания Юком», 2016. 95 с
3. Осовицкая Н. HR DIGITAL. Практики лучших работодателей. СПб. : Питер, 2018. 416 с.
4. Петрова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. К. : КНЕУ, 2013. 466 с.
5. Резник С. Д., Игошина И. А. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации) : учеб. пособ. ; под. ред. д-ра экон. наук, проф. С. Д. Резника. М. : ИНФРА-М, 2009. 256 с.
6. Руденко О. М., Штурхецький С. В., Шершньова О. В., Філіпова Н. В. HR-менеджмент у публічному управлінні : навч. посіб. К. : Кондор-Видавництво, 2016. 124 с.
7. Storey J. New Perspectives on Human Resource Management (Routledge Revivals). Routledge, 2014. 222 p.

10. Посилання на інформаційні ресурси в Інтернеті, відео-лекції, інше методичне забезпечення

1. Класифікатор професій (ДК 003:2010; КП) // Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/klasf/nac_ks/op_dk003_2016.htm (дата звернення: 01.09.2018).
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971. № 322-VIII // Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 01.09.2018).
3. Платформа ПроHR. URL: <https://prohr.rabota.ua/> (дата звернення: 01.09.2018).
4. HR Лига // Сообществ кадровиков и специалистов по управлению персоналом. URL: <https://hrliga.com/> (дата звернення: 01.09.2018).
5. HR-Portal: Сообщество HR-Менеджеров. URL: <http://hr-portal.ru/> (дата звернення: 01.09.2018).