

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДВНЗ «ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНІКА»

Факультет/інститут економічний

Кафедра теоретичної і прикладної економіки

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІН

Стратегія управління людськими ресурсами

Освітня програма Прикладна економіка

Спеціальність 051 Економіка

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Затверджено на засіданні кафедри
Протокол № 1 від 27 серпня 2020 р.

ЗМІСТ

1. Загальна інформація
2. Анотація до курсу
3. Мета та цілі курсу
4. Результати навчання (компетентності)
5. Організація навчання курсу
6. Система оцінювання курсу
7. Політика курсу
8. Рекомендована література

1. Загальна інформація	
Назва дисципліни	Стратегія управління людськими ресурсами
Викладач (-і)	к.е.н., доц. Стефінін В.В.
Контактний телефон викладача	+38(067)2992171
E-mail викладача	volodymyr.stefinin@pnu.edu.ua
Формат дисципліни	Очний
Обсяг дисципліни	3 ECTS
Посилання на сайт дистанційного навчання	
Консультації	Очні консультації: згідно розкладу консультацій
2. Анотація до курсу	
<p>В умовах стрімких інноваційних змін, які охоплюють усі сторони господарської діяльності підприємства, на перший план висуваються завдання підвищення адаптаційної здібності систем управління, що дає змогу розпізнавати сигнали зовнішнього середовища, швидко і гучно реагувати на них, а також передбачати появу нових викликів і збурень. За таких обставин траєкторія руху організації визначається стратегією, спрямованою на реалізацію довгострокових цілей за допомогою їх гнучкого коригування у повсякденній практиці.</p>	
3. Мета та цілі курсу	
<p>Метою навчальної дисципліни є формування у студентів знань з теорії та практики стратегій управління в галузі людських ресурсів; обґрунтування відповідності стану та перспектив розвитку людських ресурсів організації стратегічним цілям і завданням її розвитку; напрямки підвищення ефективності стратегічного управління людськими ресурсами і набуття студентами відповідних професійних компетенцій.</p> <p>Цілями дисципліни є: формування ефективної системи управління людськими ресурсами в організації; – обґрунтування концептуальних засад та методологічних принципів стратегічного управління людськими ресурсами; – розробки та впровадження ефективної кадрової політики та стратегії управління людськими ресурсами в організації; – управління соціальним розвитком трудового колективу підприємства, формування успішної команди; – організування процесу управління людськими ресурсами на підприємстві: планування, набору і відбору, розвитку, мотивації, оцінки; – оцінювання ефективності та результативності управління людськими ресурсами.</p>	
4. Результати навчання (компетентності)	
<p>Результати навчання:</p> <p>1. Знати:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретико-методологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами; - основні результати новітніх досліджень з проблем стратегічного управління людськими ресурсами; - сучасні теорії та концепції стратегічного управління людськими ресурсами організації; - основні характеристики процесу діяльності персоналу управління по стратегічному управління людськими ресурсами; - принципи і методи формування кадрової політики та її реалізації; - методіку стратегічного аналізу сильних і слабких сторін організації щодо зовнішнього та внутрішнього середовища в аспекті управління людськими ресурсами; - взаємозв'язок стратегій розвитку організації та стратегій управління людськими ресурсами; - сутність, зміст та технології стратегій управління людськими ресурсами; - особливості стратегії управління людськими ресурсами на різних стадіях розвитку організації: формування, інтенсивного зростання, стабілізації, спаду (кризи); 	

- напрями реорганізації служб управління персоналом з урахуванням стратегічної перспективи їх діяльності;
- сутність та методи оцінювання ефективності стратегічного управління людськими ресурсами.

2. Уміння:

- застосовувати в практичній діяльності основні підходи та методи стратегічного управління людськими ресурсами;
- здійснювати аналіз і розробку стратегії управління людськими ресурсами на основі сучасних методів і передових наукових досягнень;
- проектувати структуру та основні елементи системи стратегічного управління людськими ресурсами;
- управляти формуванням та використанням інтелектуально креативних ресурсів організації, підвищенням продуктивності та ділової стратегії;
- аналізувати стан і тенденції розвитку ринку праці з точки зору забезпечення потреби організації в людських ресурсах;
- розробляти основні складові стратегії управління людськими ресурсами залежно від конкретної ситуації;
- визначати і розподіляти завдання стратегічного управління людськими ресурсами між службою управління людськими ресурсами, лінійними та функціональними керівниками, іншими суб'єктами стратегічного управління людськими ресурсами;
- аналізувати та встановлювати відповідність між стратегією розвитку організації і стратегією управління людськими ресурсами;
- проводити діагностику внутрішніх і зовнішніх сторін організації в аспекті основної складової людських ресурсів;
- розробляти заходи, плани організаційно-технічних перетворень для реалізації стратегії управління людськими ресурсами;
- аналізувати та оцінювати ефективність реалізації стратегії управління людськими ресурсами.

3. Комунікація:

- показувати уміння працювати автономно та в команді, мати навички міжособистісної взаємодії, які дозволяють досягати професійних цілей;
- використовувати сучасні комп'ютерні і телекомунікаційні технології обміну та розповсюдження професійно спрямованої інформації у сфері підприємництва, торгівлі та біржової діяльності;
- оволодіти навичками письмової та усної професійної комунікації державною й іноземною мовами.

4. Автономність та відповідальність:

- відповідальність за прийняття рішень у складних і непередбачуваних умовах, що потребує застосування нових підходів та прогнозування;
- управління комплексними діями або проектами;
- відповідальність професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб;

ність до подальшого навчання з високим рівнем автономності.

5. Організація навчання курсу

Обсяг курсу - 90 год.

Вид заняття		Загальна кількість годин	
Лекції		16	
Практичні		14	
самостійна робота		60	
Ознаки курсу			
Семестр	Спеціальність	Курс (рік навчання)	Нормативний / вибірковий

III	051 Економіка	перший	Нормативний		
Тематика курсу					
Тема, план	Форма заняття	Література	Завдання, год	Вага оцінки	Термін виконання
Тема 1. Предмет, завдання та структура курсу «Стратегічного управління людськими ресурсами» Поняття стратегічного управління людськими ресурсами. Об'єкт і предмет стратегічного управління людськими ресурсами. Стратегічне управління людськими ресурсами як навчальна дисципліна, теорія, мистецтво і практика.	Лекція, практичне заняття	[1,2,3,6]	Опрацювати лекційний матеріал, підготуватися до практичного заняття	10 бали	До наступного заняття за розкладом
Тема 2. Концептуально-технологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами Умови реалізації стратегічного управління людськими ресурсами. Ключові концепції управління людськими ресурсами. Стратегічна відповідність та її види	Лекція, практичне заняття	[1,2,3,6]	Опрацювати лекційний матеріал, підготуватися до практичного заняття	10 бали	До наступного заняття за розкладом
Тема 3. Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного управління людськими ресурсами. Людина як об'єкт управління персоналом. Специфіка управління людськими ресурсами. Психологічна структура особистості. Інтелектуальний капітал як об'єкт стратегічного управління	Лекція, практичне заняття	[3,4,5,6]	Опрацювати лекційний матеріал, підготуватися до практичного заняття, розв'язати задачі	10 бали	До наступного заняття за розкладом
Тема 4. Діяльнісний підхід до формування стратегічних ресурсів персоналу організації. Поняття діяльності, здібностей, мислення персоналу. Культура мислення і нові педагогічні технології. “М'яке” і “жорстке” стратегічне	Лекція, практичне заняття	[1,6]	Опрацювати лекційний матеріал, Пройти тестування до теми	5 бали	До наступного заняття за розкладом

управління людськими ресурсами					
Тема 5. Стратегічне управління людськими ресурсами в умовах глобалізації і масової культури Глобалізація і глобальна дезінтеграція. Масова культура як феномен постіндустріального суспільства. Специфіка масової культури. Вплив масової елітарної народної культури на стратегічне управління людськими ресурсами в сучасному світі.	Лекція, практичне заняття	[1,3,6]	Опрацювати лекційний матеріал, підготуватися до практичного заняття	5 бали	До наступного заняття за розкладом
Тема 6. Система стратегічного управління людськими ресурсами організації Зміна функцій кадрової служби в умовах стратегічного управління. Організаційна структура кадрової служби у стратегічному управлінні сучасною організацією. Менеджер з персоналу в управлінській команді стратегічного менеджменту.	Лекція, практичне заняття	[3,4,6]	Опрацювати лекційний матеріал, підготуватися до практичного заняття	5 бали	До наступного заняття за розкладом
Тема 7. Кадрова політика і стратегія управління людськими ресурсами. Сутність та класифікація політики управління персоналом. Етапи розробки (проектування) кадрової політики та фактори, що на неї впливають. Оцінка ефективності кадрової політики організації.	Лекція, практичне заняття	[3,5,6]	Опрацювати лекційний матеріал, підготуватися до практичного заняття	5 балів	До наступного заняття за розкладом
Тема 8. Формування та реалізація стратегії управління людськими ресурсами Моделі, на основі яких формуються стратегії управління людськими	Лекція, практичне заняття	[3,5,6]	Опрацювати лекційний матеріал, підготуватися до практичного заняття	5 балів	До наступного заняття за розкладом

ресурсами Підходи до розробки стратегії управління людськими ресурсами Основні аспекти формулювання (визначення) стратегії управління людськими ресурсами.					
Тема 9. Стратегічна роль служби управління та оцінка ефективності проєктів вдосконалення системи стратегічного управління людськими ресурсами людськими ресурсами. Нові завдання служби управління людськими ресурсами. Ключові ролі фахівців служби управління людськими ресурсами. Компетентність фахівців служби управління людськими ресурсами. Сучасні тенденції розвитку стратегій управління людськими ресурсами. Зародження й розвиток організацій, що самонавчаються. Перспективи розвитку стратегічного управління персоналом в Україні.	Лекція, практичне заняття	[3,5,6]	Опрацювати лекційний матеріал, підготуватися до практичного заняття	5 балів	До наступного заняття за розкладом
6. Система оцінювання курсу					
Загальна система оцінювання курсу	<p style="text-align: center;">100 балів – 50 балів протягом семестру та 50 балів за екзамен</p> <p>“відмінно” – студент демонструє повні і глибокі знання навчального матеріалу, достовірний рівень розвитку умінь та навичок, правильне й обґрунтоване формулювання практичних висновків, наводить повний обґрунтований розв’язок прикладів та задач, аналізує причинно-наслідкові зв’язки; вільно володіє науковими термінами;</p> <p>“добре” – студент демонструє повні знання навчального матеріалу, але допускає незначні пропуски фактичного матеріалу, вміє застосувати його до розв’язання конкретних прикладів та задач, у деяких випадках нечітко формулює загалом правильні відповіді, допускає окремі несуттєві помилки та неточності розв’язках;</p> <p>“задовільно” – студент володіє більшою частиною фактичного матеріалу, але викладає його не досить послідовно і логічно, допускає істотні пропуски у відповіді, не завжди вміє правильно застосувати набуті знання до</p>				

	розв'язання конкретних прикладів та задач, нечітко, а інколи й невірно формулює основні твердження та причинно-наслідкові зв'язки; “незадовільно” – студент не володіє достатнім рівнем необхідних знань, умінь, навичок, науковими термінами.
Вимоги до письмової роботи	Відповідно до навчального плану, студент виконує одну контрольну роботу, яка є допуском до складання іспиту. Головна мета її – перевірка самостійної роботи студентів в процесі навчання, виявлення ступеня засвоєння ними теоретичних положень курсу. При розв'язанні задач студент має детально вказувати, яким саме був хід його роздумів, якими формулами він користувався.
Семінарські заняття	Практичне заняття проводиться з метою формування у студентів умінь і навичок з предмету, вирішення сформульованих завдань, їх перевірка та оцінювання. За метою і структурою практичні заняття є ланцюжком, який пов'язує теоретичне навчання і навчальну практику з дисципліни, а також передбачає попередній контроль знань студентів. Оцінка за практичне заняття враховується при виставленні підсумкової оцінки з дисципліни
Умови допуску до підсумкового контролю	<ul style="list-style-type: none"> – оцінка за поточне тестування (10 балів); – оцінка за відповіді на всі основні та додаткові запитання під час аудиторних занять (15 балів); – оцінка за контрольну роботу (15 балів); – оцінка за самостійну роботу (10 балів).
7. Політика курсу	
<p>- самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного та підсумкового контролю результатів навчання (для осіб з особливими освітніми потребами ця вимога застосовується з урахуванням їхніх індивідуальних потреб і можливостей);</p> <p>- посилання на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей;</p> <p>- надання достовірної інформації про результати власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використані методики досліджень і джерела інформації».</p> <p>Засвоєння пропущеної теми лекції з поважної причини перевіряється під час складання підсумкового контролю. Пропуск лекції з неповажної причини відпрацьовується студентом відповідно вимог кафедри, що встановлені на засіданні кафедри (співбесіда, реферат тощо).</p> <p>Пропущені практичні, семінарські та лабораторні заняття, незалежно від причини пропуску, студент відпрацьовує згідно з графіком консультацій Поточні „2”, отримані студентом під час засвоєння відповідної теми на практичному, семінарському та лабораторному занятті перескладаються викладачеві, який веде заняття до складання підсумкового контролю з обов'язковою відміткою у журналі обліку роботи академічних груп.</p>	
8. Рекомендована література	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: Навч. посіб. К.: ВД “Професіонал”, 2016. 512 с. 2. Воронкова В.Г., Бельченко А.Г., Попов О.М. Управління людськими ресурсами: філософські засади: Навч. посіб. За ред. В. Г. Воронкової. К.: ВД “Професіонал”, 2016. 576 с. 3. Гавриш О. А., Довгань Л.Є. Управління персоналом сучасної організації : навч. посіб. Ред.: Т. В. Лазоренко; Нац. техн. ун-т України "Київ. політехн. ін-т". К., 2017. 333 с. 4. Данюк В.М., Колот А.М., Суков Г.С. Управління персоналом: підручник. ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана", ПАТ "Новокраматор. машинобуд. з-д". 	

Вид.2-ге, зі змінами. Київ: КНЕУ, 2014. 666 с.

5. Довгань Л.Є., Ведута Л.Л., Мохонько Г.А. Технології управління людськими ресурсами : навч. посібник. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 512 с. URL: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/25275>
6. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навч. метод. посібник Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.
7. Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: Навчальний посібник. – Київ:КНЕУ.2013. – 466с.
8. Цимбалюк С. О. Технології управління персоналом: навч. посіб. Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана. К., 2016. 399 с.

Викладач

Стефінін В.В.