

Національний університет водного господарства та
природокористування
Навчально-науковий інститут економіки та менеджменту

ЗАТВЕРДЖУЮ

Голова науково-методичної
ради НУВГП
_____ Олег ЛАГОДНЮК

« ___ » _____ 2020

06-08-01S

СИЛАБУС

навчальної дисципліни

SYLABUS

<i>СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ</i>		<i>STRATEGIC MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES</i>	
Шифр за ОП	ПП1	Code in Educational Program	
Освітній рівень: магістерський (другий)		Educational level: master's (second)	
Галузь знань Соціальні та поведінкові науки	05	Fields of knowledge Social and behavioral sciences	
Спеціальність Економіка	051	Speciality Economics	
Освітня програма: Управління персоналом та економіка праці		Educational Program: Personnel Management and Labour Economics	

Силабус навчальної дисципліни Стратегічне управління людськими ресурсами для здобувачів вищої освіти ступеня «магістр», які навчаються за освітньо-професійною програмою Управління персоналом та економіка праці, спеціальності 051 Економіка. Рівне. НУВГП. 2020. 17 стор.

ОПП на сайті університету: <https://cutt.ly/if6LbiS>

Розробник силабусу: Безтелесна Л.І., д.е.н., професор кафедри менеджменту, професор

Силабус схвалений на засіданні кафедри
Протокол № 1 від “10” вересня 2020 року

Завідувач кафедри: Кожушко Л. Ф., д.т.н, професор.

Керівник освітньої програми,
к.е.н., доцент

Н.О.Мазур

Схвалено науково-методичною радою з якості ННІ економіки і менеджменту
Протокол № ____ від “ ____ ” _____ 20 ____ року

Голова науково-методичної ради з якості ННІ: Ковшун Н.Е., д.е.н., професор

СЗ №-4134 ЕДО.

© Безтелесна Л.І., 2020
© НУВГП, 2020

ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ*

Ступінь вищої освіти	<i>Магістр</i>
Освітня програма	<i>Управління персоналом та економіка праці</i>
Спеціальність	<i>051 Економіка</i>
Рік навчання, семестр	<i>1, 1</i>
Кількість кредитів	<i>5</i>
Лекції:	<i>28 годин</i>
Практичні заняття:	<i>22 години</i>
Самостійна робота:	<i>100 годин</i>
Курсова робота:	<i>Ні</i>
Форма навчання	<i>Денна</i>
Форма підсумкового контролю	<i>Екзамен</i>
Мова викладання	<i>Українська</i>

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ВИКЛАДАЧА*

ПРОФАЙЛ ЛЕКТОРА



Безтелесна Людмила Іванівна, д.е.н., професор кафедри менеджменту

Вікіситет <http://wiki.nuwm.edu.ua/index.php>

ORCID *0000-0002-0262-9334*

Як комунікувати l.i.beztelesna@nuwm.edu.ua

тел. 067-178-2953

Актуальні оголошення на сторінці дисципліни в системі MOODLE

ПРО ДИСЦИПЛІНУ

Анотація
навчальної
дисципліни,
в т.ч. мета та
цілі

Даний курс акцентує увагу на теоретичних і практичних аспектах стратегічного управління людськими ресурсами.

Метою викладання дисципліни: є засвоєння основ наукового і практичного управління людськими ресурсами в організації (підприємстві, регіоні, державі) в умовах формування та функціонування інноваційної економіки.

Використовуються такі методи викладання та технології: тренінги, рольові ігри, обговорення, презентації, міні-лекції, ситуаційні дослідження та інші.

Посилання на
розміщення
навчальної
дисципліни на
навчальній
платформі
Moodle

<http://exam.nuwm.edu.ua/course/view.php?id=4604>

Компетентності

СК 1. Здатність застосовувати науковий, аналітичний, методичний інструментарій для обґрунтування стратегії розвитку економічних суб'єктів та пов'язаних з цим управлінських рішень

СК 2. Здатність до професійної комунікації в сфері економіки іноземною мовою

СК 3. Здатність збирати, аналізувати та обробляти статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, які необхідні для розв'язання комплексних економічних проблем, робити на їх основі обґрунтовані висновки

СК 4. Здатність використовувати сучасні інформаційні технології, методи і прийоми дослідження економічних та соціальних процесів, адекватні встановленим потребам дослідження

СК 5. Здатність визначати ключові тренди соціально-економічного та людського розвитку

СК6. Здатність формувати професійні задачі в сфері економіки та розв'язувати їх, обираючи

належні напрями і відповідні методи для їх розв'язання, беручи до уваги наявні ресурси

СК7.Здатність обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання

СК 8.Здатність оцінювати можливі ризики, соціально-економічні наслідки управлінських рішень

СК 9. Здатність застосовувати науковий підхід до формування та виконання ефективних проєктів у соціально-економічній сфері

СК 10. Здатність до розробки сценаріїв і стратегій розвитку соціально-економічних систем

СК 11.Здатність планувати і розробляти проєкти у сфері економіки, здійснювати їх інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове і кадрове забезпечення

СК12.Здатність обирати та застосовувати методичний і аналітичний інструментарій для управління людськими ресурсами на мікро- та макрорівні

Програмні результати навчання

Стратегічно управляти людськими ресурсами організацій (підприємств, установ, регіонів і держави)

Перелік соціальних, «м'яких» навичок (soft skills)

Здатність генерувати нові ідеї (креативність), до абстрактного мислення, аналізу та синтезу, спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань /видів економічної діяльності), працювати в команді, розробляти і управляти проєктами, діяти на основі етичних міркувань (мотивів), проводити дослідження на відповідному рівні.

Структура навчальної дисципліни

Зазначено нижче в таблиці

Методи оцінювання та структура

Для досягнення цілей та завдань курсу студентам потрібно вчасно виконати практичні завдання зі оцінювання існуючих та розробки пропозицій із

оцінки

удосконалення стратегій управління людськими ресурсами організацій (підприємств, регіонів, держави) вчасно здати модульні контролі знань.

Викладач проводить оцінювання індивідуальних завдань студентів шляхом перевірки робіт. Також, студент під наглядом викладача самостійно оцінює свою роботу.

За вчасне та якісне оцінювання існуючих і пропозицій із удосконалення стратегій управління людськими ресурсами організацій (підприємств, регіонів, держави), студент отримує такі **обов'язкові** бали:

- 60 балів за виконання теоретичних і практичних завдань ;

За вчасне та якісне виконання завдань поточної діяльності та підсумкових контролів здобувач отримує **обов'язкові** бали:

- 40 балів – модульний контроль, який складається з двох модулів (МК 1 -20 балів, МК2- 20 балів).

Дисципліна закінчується екзаменом, тому результати складання модульних контролів можуть зараховуватись як підсумковий контроль

Усього 100 балів.

Студенти можуть отримати **додаткові** бали за виконання есе дослідницького характеру за темою курсу. Тему можуть дослідницької роботи вибрати самостійно за погодженням із викладачем. **Додаткові бали студентам також можуть бути зараховані за конкретні пропозиції з удосконалення змісту навчальної дисципліни.**

Модульний контроль проходить у формі тестування. У тесті 30 запитань різної складності: рівень 1 – 26 запитань по 0,5 бали (13 балів), рівень 2 – 2 запитань по 2 бали (4 бали), рівень 3 – 1 запитання по 3 бали (3 бали). Усього – 20 балів.

Лінк на нормативні документи, що регламентують проведення поточного та підсумкового контролів знань студентів, можливість їм подання апеляції:
<http://nuwm.edu.ua/strukturni-pidrozdzili/navch-nauk-tsentr-nezalezhnogo-otsiniuvannia-znan/dokumenty>

Місце навчальної дисципліни в освітній

Вивченню даної дисципліни передуює «Економіка праці та соціально-трудова відносини», «Ринок праці», «Менеджмент», «Управління трудовим потенціалом», «Мотивація».

траєкторії
здбувача вищої
освіти

Для вивчення даного курсу студентам необхідні знання з таких дисциплін – «Управління персоналом».

Поєднання
навчання та
досліджень

Студенти мають можливість додатково отримати бали за виконання індивідуальних завдань дослідницького характеру, а також можуть бути долучені до написання та опублікування наукових статей з тематики курсу.

В освітньому процесі використовуються наукові досягнення викладача курсу («Науково-практичні засади реалізації механізму ефективного управління компетенцією людських ресурсів», «Стратегічне управління людськими ресурсами фінансового сектору в умовах модернізації» та інші).

Інформаційні
ресурси

Майкл Армстронг. Стратегическое управление человеческими ресурсами. – Москва.: Инфра М.- 2002.- 328с. [Електронний ресурс]. - Режим

доступу: <http://www.amac.md/Biblioteca/data/26/03/Upravleni e/Personel/Armstrong.pdf>

- Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: Навчальний посібник. – Київ:КНЕУ.2013. – 466с. [Електронний ресурс]. - Режим доступу:

https://library.krok.edu.ua/media/library/category/navchalni-posibniki/petrova_0003.pdf

- Безтелесна Л. І. Соціальний концепт суспільних та економічних процесів національного розвитку:

монографія/ Л. І. Безтелесна, І. Л. Сазонець; за наук. ред. Л. І. Безтелесної. - Рівне : Волинські обереги, 2015. - 184 с. [Електронний ресурс]. - Режим доступу:

<http://ep3.nuwm.edu.ua/id/eprint/4024>

- Безтелесна Л. І., Прокопчук, Н. М. (2018) Соціально-економічна доцільність застосування маркетингу персоналу в стратегічному управлінні підприємством. Вісник Національного університету

водного господарства та природокористування (1(81)). с. 265-278. [Електронний ресурс]. - Режим доступу:

<http://ep3.nuwm.edu.ua/13189/>

- Безтелесна, Л. І., Кондратюк, Є. С. (2019) Людські ресурси банківського сектору національної економіки: кількісна оцінка та вектори управління. Вісник

Національного університету водного господарства та природокористування (3(87)). с. 3-11. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ep3.nuwm.edu.ua/16988/>

- Безтелесна, Л. І. (2018) Ротація як результат реалізації ефективного управління компетенцією людських ресурсів. Вісник Національного університету водного господарства та природокористування (4(84)). с. 24-31. [Електронний ресурс]. - Режим доступу:

<http://ep3.nuwm.edu.ua/15999/>

- Безтелесна Л. І. Компетенції педагогічних працівників та якість послуг як чинники визначення освітніх субвенцій / Л. І. Безтелесна, В. Б. Василів // Фінанси України. - 2020. - № 6. - С. 117-126. [Електронний ресурс]. - Режим доступу:

https://finukr.org.ua/?page_id=723&aid=4725

- Державна служба статистики України / [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

ПРАВИЛА ТА ВИМОГИ (ПОЛІТИКА)*

Дедлайни та перескладання

Ліквідація академічної заборгованості здійснюється згідно «Порядку ліквідації академічних заборгованостей у НУВГП», <http://ep3.nuwm.edu.ua/4273/>. Згідно цього документу і реалізується право студента на повторне вивчення дисципліни чи повторне навчання на курсі.

Перездача модульних контролів здійснюється згідно <http://nuwm.edu.ua/strukturi-pidrozdili/navch-nauk-tsentr-nezaleznoho-otsiniuvannia-znan/dokumenty>.

Оголошення стосовно дедлайнів здачі та перездачі оприлюднюються на сторінці MOODLE <https://exam.nuwm.edu.ua/>
Термін перескладання екзамену 28.12.2020-03.01.2021.

Правила академічної доброчесності

Документи стосовно академічної доброчесності (про плагіат, порядок здачі курсових робіт, кодекс честі студентів, документи Національного агентства стосовно доброчесності) наведені на сторінці ЯКІСТЬ ОСВІТИ сайту НУВГП - <http://nuwm.edu.ua/sp/akademichna-dobrochesnistj>

Всі студенти, співробітники та викладачі НУВГП мають бути чесними у своїх стосунках, що застосовується і поширюється на поведінку та дії, пов'язані з навчальною роботою. Студенти мають самостійно виконувати та подавати на оцінювання лише результати власних зусиль та оригінальної праці, що регламентовано Кодексом честі студента у НУВГП (<https://nuwm.edu.ua/sp/akademichna-dobrochesnistj>)

Принципи доброчесності у НУВГП та відповідність показникам забезпечення якості вищої освіти регламентовано НАЗЯВО та положеннями відділу якості освіти НУВГП.

Сайт НАЗЯВО - <https://naqa.gov.ua/>

Відділ якості освіти - <https://nuwm.edu.ua/strukturi-pidrozdili/vyo/dokumenty>

Вимоги до відвідування

У випадку пропуску студентом заняття (лікарняні, мобільність, т. ін.) відпрацювати його можна під час консультацій, де студент отримує відповідне

індивідуальне завдання і звітує про його виконання в узгоджені з викладачем терміни. Розклад консультацій доступний на сторінці кафедри менеджменту <https://nuwm.edu.ua/nni-em/kaf-manag>.

Для роботи з інформаційними ресурсами та проведенні розрахункових завдань студенти мають можливість використовувати на заняттях мобільні телефони та ноутбуки. При карантині заняття проводяться в дистанційній формі з використанням Google Meet за корпоративними профілями.

Неформальна та інформальна освіта

Студенти мають право на перезарахування результатів навчання набутих у неформальній та інформальній освіті згідно відповідного положення <http://nuwm.edu.ua/sp/neformalna-osvita>.

Також студенти можуть самостійно на платформах Prometheus, Coursera, edEx, edEra, FutureLearn та інших опановувати матеріал для перезарахування результатів навчання. При цьому важливо, щоб знання та навички, що формуються під час проходження певного онлайн-курсу чи його частин, мали зв'язок з очікуваними навчальними результатами даної дисципліни/освітньої програми та перевірялись в підсумковому оцінюванні.

ДОДАТКОВО

Правила отримання зворотної інформації про дисципліну*

Щосеместрово студенти заохочуються пройти онлайн опитування стосовно якості викладання та навчання викладачем даного курсу та стосовно якості освітнього процесу в НУВГП.

За результатами анкетування студентів викладачі можуть покращити якість навчання та викладання за даною та іншими дисциплінами.

Результати опитування студентам надсилають обов'язково.

Порядок опитування, зміст анкет та результати анкетування здобувачів минулих років та семестрів завантажені на сторінці «ЯКІСТЬ ОСВІТИ»:

<http://nuwm.edu.ua/porjadok-opituvannja>

<http://nuwm.edu.ua/sp/anketuvannja>

<http://nuwm.edu.ua/sp/rezultati-opituvannja>

Оновлення*

За ініціативою викладача зміст даного курсу оновлюється щорічно, враховуючи зміни в законодавстві України, наукових досягнень у галузі

вправління людськими ресурсами.

Студенти також можуть долучатись до оновлення дисципліни шляхом подання пропозицій викладачів стосовно новітніх змін у галузі вправління людськими ресурсами. За такої ініціативи студенти можуть отримати додаткові бали.

Навчання осіб з інвалідністю

Документи та довідково-інформаційні матеріали стосовно організації навчального процесу для осіб з інвалідністю доступно за посиланням <http://nuwm.edu.ua/sp/dlja-osib-z-invalidnistju>

У випадку навчання таких категорій здобувачів освітній процес даного курсу враховуватиме, за можливістю, усі особливі потреби здобувача.

Викладач та інші здобувачі даної освітньої програми максимально сприятимуть організації навчання для осіб з інвалідністю та особливими освітніми потребами.

Практики, представники бізнесу, фахівці, залучені до викладання

До викладання курсу долучені працівники обласного центру зайнятості – фахівці з організації надання послуг роботодавцям, сприяння працевлаштуванню та компанії Реноме – фахівці служби управління людськими ресурсами.

Викладач дисципліни має практичний досвід навчання працівників ПрАТ «Азот», що внесений до кадрового резерву, державних службовців у Рівненському обласному центрі перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій.

Інтернаціоналізація

Як знайти статтю у Scopus:

<http://lib.nuwm.edu.ua/index.php/biblioteka/novini/item/506-v-dopomohu-avtoram>

База періодичних видань:

<https://www.scimagoir.com/>

Електронний каталог:

<http://nuwm.edu.ua/MySql/>

Можливості доступу до електронних ресурсів та сервісів:

<http://lib.nuwm.edu.ua/index.php/biblioteka/novini/item/516-mozhlyvosti-dostupu-do-resursiv-i-servisiv>

* пункти, які обов'язково потрібно заповнити

СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Лекцій 28 год	Прак. 22 год	Самостійна робота 100 год
РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ – РН16 Застосовувати необхідний методичний і аналітичний інструментарій для управління людськими ресурсами на мікро- та макрорівні		
Види навчальної роботи студента (що студенти повинні виконати)	Визначати цілі стратегічного управління людськими ресурсами на мікро- та макрорівні. Проводити критичний аналіз підходів до стратегічного управління людськими ресурсами. Аналізувати еволюцію стратегічного управління людськими ресурсами та її сучасного стану. Визначати ключові тренди соціально-економічного та людського розвитку в державі, регіонах, підприємствах.	
Методи та технології навчання	Міні-лекції, презентації, тренінги, обговорення, рольові ігри, ситуаційні дослідження	
Засоби навчання	Проекційна апаратура, статистична інформація Державної служби зайнятості, ООН, роздаткові матеріали	
За поточну (практичну) складову оцінювання – 5 балів		
РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ – РН1 Формувати, аналізувати та синтезувати рішення науково-практичних проблем		
Види навчальної роботи студента (що студенти повинні виконати)	Проводити аналіз наукових підходів до визначення стратегії управління людськими ресурсами та політики управління людськими ресурсами та її узгодженість з кадровою стратегією.	
Методи та технології навчання	Міні-лекції, презентації, тренінги, обговорення, рольові ігри, ситуаційні дослідження	
Засоби навчання	Проекційна апаратура, роздаткові матеріали	
За поточну (практичну) складову оцінювання – 5 балів		
РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ – РН 11 Визначати та критично оцінювати стан та тенденції соціально-економічного розвитку, формувати та аналізувати моделі економічних систем та процеси		
Види навчальної роботи студента (що студенти повинні виконати)	Визначати функції служби управління людськими ресурсами, аналізувати структуру кадрової служби, посадові обов'язки працівників кадрової служби	
Методи та технології навчання	Міні-лекції, презентації, тренінги, обговорення, рольові ігри, ситуаційні дослідження	
Засоби навчання	Проекційна апаратура, роздаткові матеріали	
За поточну (практичну) складову оцінювання - 5 балів		
РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ – РН 7 Обирати ефективні методи управління економічною діяльністю,		

обґрунтовувати пропоновані рішення на основі релевантних даних та наукових і прикладних досліджень

Види навчальної роботи студента (що студенти повинні виконати)	Здійснювати аналіз конкурентних переваг, ключових компетенцій та стратегічної відповідності стратегії розвитку організації та стратегії управління людськими ресурсами. Обирати ефективні методи управління економічною діяльністю на основі результатів аналізу.
Методи та технології навчання	Міні-лекції, презентації, тренінги, обговорення, рольові ігри, ситуаційні дослідження
За поточну (практичну) складову оцінювання – 5 балів	

РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ – РН 9

Приймати ефективні рішення за невизначених умов і вимог, що потребують застосування нових підходів, методів та інструментарію соціально-економічних досліджень

Види навчальної роботи студента (що студенти повинні виконати)	Діагностувати сильні та слабкі сторони людських ресурсів організації. Формувати управлінські рішення.
Методи та технології навчання	Міні-лекції, презентації, тренінги, обговорення, рольові ігри, ситуаційні дослідження
Засоби навчання	Проекційна апаратура, роздаткові матеріали
За поточну (практичну) складову оцінювання – 3 бали	

РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ РН – 10

Застосовувати сучасні інформаційні технології та спеціалізоване програмне забезпечення у соціально-економічних дослідженнях та в управлінні соціально-економічними системами

Види навчальної роботи студента (що студенти повинні виконати)	Здійснювати аналіз зовнішніх можливостей та загроз, а також стану ринку праці та перспектив його розвитку. Формувати управлінські рішення.
Методи та технології навчання	Міні-лекції, презентації, тренінги, обговорення, рольові ігри, ситуаційні дослідження
Засоби навчання	Проекційна апаратура, роздаткові матеріали
За поточну (практичну) складову оцінювання – 2 бали	
За поточну (практичну) складову оцінювання - 25 балів	За модульний (теоретичний) контроль знань (РН16, РН1, РН11, РН7, РН9, РН 10), модуль 1 - 20 балів

РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ – РН6

Оцінювати результати власної розробки, демонструвати лідерські навички та вміння управляти персоналом і працювати в команді

Види навчальної роботи студента (що студенти повинні виконати)	Проводити тестування лідерських можливостей в контексті стратегічного управління. Формувати команди. Виявляти стилі керівництва та проводити їх характеристики.
Методи та технології навчання	Міні-лекції, обговорення, рольові ігри, ситуаційні дослідження
Засоби навчання	Тест Белбіна
За поточну (практичну) складову оцінювання – 5 балів	

РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ – РН 12

Обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання, враховуючи цілі, ресурси, обмеження та ризики	
Види навчальної роботи студента (що студенти повинні виконати)	Вміти обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання. Формувати місію розвитку організації та її людських ресурсів, враховуючи цілі, ресурси, обмеження та ризики.
Методи та технології навчання	Міні-лекції, обговорення, рольові ігри, ситуаційні дослідження
Засоби навчання	Проекційна апаратура, роздаткові матеріали
За поточну (практичну) складову оцінювання – 5 балів	
РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ – РН 15	
Організовувати розробку та реалізацію соціально-економічних проектів із врахуванням інформаційного, методичного, матеріального, фінансового та кадрового забезпечення	
Види навчальної роботи студента (що студенти повинні виконати)	Визначати роль служби управління людськими ресурсами в плануванні та реалізації стратегій змін. Формувати проекти розвитку комунікації, навчання, відчуття причетності, інтересу до праці, довіри у міжособових стосунках.
Методи та технології навчання	Міні-лекції, обговорення, рольові ігри, ситуаційні дослідження
Засоби навчання	Проекційна апаратура, роздаткові матеріали
За поточну (практичну) складову оцінювання – 5 балів	
РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ – РН 4	
Розробляти соціально-економічні проекти та систему комплексних дій реалізації з урахуванням їх цілей, очікуваних соціально-економічних наслідків, ризиків, законодавчих, ресурсних та інших обмежень	
Види навчальної роботи студента (що студенти повинні виконати)	Ідентифікувати відповідність стратегії розвитку людських ресурсів загальній стратегії організації. Моделювати компенсаційний пакет працівника відповідно до стратегічних цілей та завдань.
Методи та технології навчання	Міні-лекції, обговорення, рольові ігри, ситуаційні дослідження
Засоби навчання	Проекційна апаратура, роздаткові матеріали
За поточну (практичну) складову оцінювання – 10 балів	
РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ – РН-8	
Збирати, обробляти та аналізувати статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, необхідні для вирішення комплексних економічних завдань	
Види навчальної роботи студента (що студенти повинні виконати)	Вміти визначати професійно-психологічний аспект продуктивної діяльності організації, особистий аспект продуктивної професійної діяльності.
Методи та технології навчання	Міні-лекції, обговорення, рольові ігри, ситуаційні дослідження
Засоби навчання	Проекційна апаратура, роздаткові матеріали
За поточну (практичну) складову оцінювання – 5 балів	
РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ – РН 14	
Розробляти сценарії і стратегії розвитку соціально-економічних систем	
Види навчальної роботи студента (що студенти повинні виконати)	Розробляти різні стратегії управління людськими ресурсами у відповідності до існуючих зовнішніх та

Методи та технології навчання	внутрішніх умов Міні-лекції, обговорення, рольові ігри, ситуаційні дослідження
Засоби навчання	Проекційна апаратура, роздаткові матеріали
За поточну (практичну) складову оцінювання – 5 балів	
РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ – РН 3 Вільно спілкуватися з професійних і наукових питань державною та іноземною мовами усно і письмово	
Види навчальної роботи студента (що студенти повинні виконати)	Презентувати розроблені стратегії управління людськими ресурсами державною та іноземною мовами у професійних і наукових колах в усній та письмовій формах
Методи та технології навчання	Міні-лекції, обговорення, ситуаційні дослідження
Засоби навчання	Проекційна апаратура, роздаткові матеріали
За поточну (практичну) складову оцінювання - 35 балів	За модульний (теоретичний) контроль знань (РН6, РН 12, РН15, РН4, РН8, РН14, РН3), модуль 2- 20 балів
Усього за поточну (практичну) складову оцінювання, балів	60
Усього за модульний (теоретичний) контроль знань, модуль 1, модуль 2, бали	40
Усього за дисципліну	100

*для екзаменаційних дисциплін співвідношення поточного (практичного) та модульного (підсумкового) контролів - 60 та 40

ЛЕКЦІЙНІ ТА ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ

Тема 1. Методологія стратегічного управління людськими ресурсами

Результати навчання РН 16	Кількість годин: лекції – 2 практ. – 2	Література: Майкл Армстронг. Стратегическое управление человеческими ресурсами. – Москва.: Инфра М.- 2002.- 328с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.amac.md/Biblioteca/data/26/03/Upravlenie/Personnel/Armstrong.pdf Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: Навчальний посібник. – Київ:КНЕУ.2013. – 466с. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/navchalni-posibniki/petrova_0003.pdf Безтелесна Л. І. Соціальний концепт суспільних та економічних процесів національного розвитку: монографія/ Л. І. Безтелесна, І. Л. Сазонь; за наук. ред. Л. І. Безтелесної. - Рівне : Волинські обереги, 2015. - 184 с. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://ep3.nuwm.edu.ua/id/eprint/4024 Державна служба статистики України / [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/	http://exam.nuwm.edu.ua/course/view.php?id=4604
Опис теми	Визначення стратегічного управління людськими ресурсами. Цілі стратегічного управління людськими ресурсами. Обґрунтування стратегічного управління людськими ресурсами. Підходи до стратегічного управління людськими ресурсами. Еволюція стратегічного управління людськими ресурсами та характеристика її сучасного етапу. Стратегічне управління людськими ресурсами як навчальна дисципліна, предмет наукових досліджень, мистецтво і практика. Мета, предмет, цілі та завдання навчальної дисципліни. Місце дисципліни „Стратегічне управління людськими ресурсами” в системі інших дисциплін управлінського циклу.		

Тема 2. Структура стратегії управління людськими ресурсами

Результати навчання	Кількість годин:	Література: <i>Майкл Армстронг. Стратегическое управление</i>	http://exam.nuwm.edu.ua/
---------------------	------------------	------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

PH 1	лекції – 2 практ. – 2	<p><i>человеческими ресурсами. – Москва.: Инфра М.- 2002.- 328с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.amac.md/Biblioteca/data/26/03/Upravleni e/Personnel/Armstrong.pdf</i></p> <p>Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: Навчальний посібник. – Київ:КНЕУ.2013. – 466с. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/navchalni-posibniki/petrova_0003.pdf</p> <p>Безтелесна, Л. І., Кондратюк, Є. С. (2019) Людські ресурси банківського сектору національної економіки: кількісна оцінка та вектори управління. Вісник Національного університету водного господарства та природокористування (3(87)), с. 3-11. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://ep3.nuwm.edu.ua/16988/</p>	course/view.php?id=4604
------	--------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------

Опис теми	<p>Поняття стратегії управління людськими ресурсами. Стратегія та політика управління людськими ресурсами. Сфери політики управління людськими ресурсами та їх узгодженість з кадровою стратегією. Ключові концепції стратегії управління людськими ресурсами. Стратегічна відповідність та її типи. Внутрішня та зовнішня відповідність. Вертикальна та горизонтальна відповідність. Фактори, що визначають тип і зміст стратегії управління людськими ресурсами. Найважливіші складові стратегії управління людськими ресурсами.</p>
-----------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Тема 3. Стратегічна роль служби управління людськими ресурсами

Результати навчання	Кількість годин: лекції – 2 практ. – 2	<p>Література:</p> <p><i>Майкл Армстронг. Стратегическое управление человеческими ресурсами. – Москва.: Инфра М.- 2002.- 328с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.amac.md/Biblioteca/data/26/03/Upravleni e/Personnel/Armstrong.pdf</i></p> <p>Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: Навчальний посібник. – Київ:КНЕУ.2013. – 466с. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/navchalni-posibniki/petrova_0003.pdf</p>	http://exam.nuwm.edu.ua/course/view.php?id=4604
---------------------	-------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Опис теми	<p>Служба управління людськими ресурсами в стратегічному управлінні людськими ресурсами. Роль служби управління людськими ресурсами в розробці кадрової політики і кадрової стратегії. Зміна функцій служби управління людськими ресурсами в умовах стратегічного управління. Організаційна структура кадрової служби сучасної організації. Посадові обов'язки працівників кадрової служби. Спеціалісти служби управління персоналом як стратегічні партнери. Бюджетування витрат на управління персоналом. Формування стратегічного мислення менеджера з персоналу. Оцінка діяльності служби управління людськими ресурсами в сучасних умовах.</p>
-----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Тема 4. Взаємозв'язок стратегії розвитку організації і стратегії управління людськими ресурсами

Результати навчання	Кількість годин: лекції – 2 практ. – 2	<p>Література:</p> <p><i>Майкл Армстронг. Стратегическое управление человеческими ресурсами. – Москва.: Инфра М.- 2002.- 328с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.amac.md/Biblioteca/data/26/03/Upravleni e/Personnel/Armstrong.pdf</i></p> <p>Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: Навчальний посібник. – Київ:КНЕУ.2013. – 466с. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/navchalni-posibniki/petrova_0003.pdf</p> <p>Безтелесна Л. І., Прокопчук, Н. М. (2018) Соціально-економічна доцільність застосування маркетингу персоналу в стратегічному управлінні підприємством. Вісник Національного університету водного господарства та природокористування (1(81)). с. 265-278. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://ep3.nuwm.edu.ua/13189/</p>	http://exam.nuwm.edu.ua/course/view.php?id=4604
---------------------	-------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Опис теми	<p>Стратегічне управління організацією як вихідна передумова стратегічного управління людськими ресурсами. Концепції конкурентних переваг, ключових компетенцій та стратегічної відповідності, їх вплив на підходи до управління людськими ресурсами. Відповідність ділової і стратегії управління людськими ресурсами. Досягнення відповідності ділової і стратегії управління людськими ресурсами у різних типах</p>
-----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

організацій. Методика забезпечення стратегії відповідності і гнучкості.

Тема 5. Стратегічний аналіз людських ресурсів організації

Результати навчання PH 9 PH 10	Кількість годин: лекції – 2 практ. – 2	Література: <i>Майкл Армстронг. Стратегическое управление человеческими ресурсами. – Москва.: Инфра М. - 2002. - 328с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.amac.md/Biblioteca/data/26/03/Upravlenie/Personnel/Armstrong.pdf</i> Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: Навчальний посібник. – Київ:КНЕУ.2013. – 466с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/navchalni-posibniki/petrova_0003.pdf	http://exam.nuwm.edu.ua/course/view.php?id=4604
Опис теми	Сутність та необхідність стратегічного аналізу людських ресурсів. Етапи та елементи стратегічного аналізу людських ресурсів організації. Аналіз зовнішніх можливостей та загроз. Оцінка ситуації на ринку праці та перспектив його розвитку. Діагностика сильних і слабких сторін людських ресурсів організації. Система показників для діагностики сильних і слабких сторін людських ресурсів організації. Обґрунтування відповідності стану та перспектив розвитку людських ресурсів організації стратегічним цілям та завданням її розвитку.		

Тема 6. Стратегічні можливості лідерства, команди і організації

Результати навчання PH 6	Кількість годин: лекції – 4 практ. – 2	Література: <i>Майкл Армстронг. Стратегическое управление человеческими ресурсами. – Москва.: Инфра М. - 2002. - 328с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.amac.md/Biblioteca/data/26/03/Upravlenie/Personnel/Armstrong.pdf</i> Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: Навчальний посібник. – Київ:КНЕУ.2013. – 466с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/navchalni-posibniki/petrova_0003.pdf	http://exam.nuwm.edu.ua/course/view.php?id=4604
Опис теми	Поняття стратегічного лідерства. Типи лідерства. Трансформаційні та транзакційні лідери. Стили 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. Діагностика організації на готовність до впровадження стратегічного управління людськими ресурсами.		

Тема 7. Процес стратегічного управління людськими ресурсами

Результати навчання PH 12	Кількість годин: лекції – 2 практ. – 2	Література: <i>Майкл Армстронг. Стратегическое управление человеческими ресурсами. – Москва.: Инфра М. - 2002. - 328с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.amac.md/Biblioteca/data/26/03/Upravlenie/Personnel/Armstrong.pdf</i> Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: Навчальний посібник. – Київ:КНЕУ.2013. – 466с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/navchalni-posibniki/petrova_0003.pdf	http://exam.nuwm.edu.ua/course/view.php?id=4604
Опис теми	Сутність процесу стратегічного управління людськими ресурсами. Етапи та елементи стратегічного управління людськими ресурсами. Місія розвитку організації та її людських ресурсів. Формування стратегії управління людськими ресурсами. Основні постулати формування стратегії управління людськими ресурсами. Методи розробки стратегії управління людськими ресурсами. Забезпечення цілісності та гнучкості стратегії управління людськими ресурсами. Реалізація стратегії управління людськими ресурсами. Значення і необхідність реалізації стратегії управління людськими ресурсами. Складання стратегічних планів організації. Система планів розвитку людських ресурсів. Бар'єри на шляху реалізації стратегії управління людськими ресурсами та напрями їх подолання. Оцінка ефективності реалізації стратегії управління людськими ресурсами.		

Тема 8. Стратегії організаційного розвитку: управління культурою, змінами, трудовими відносинами

Результати навчання РН 15	Кількість годин: лекції – 4 прак. – 2	<p>Література:</p> <p>Майкл Армстронг. <i>Стратегическое управление человеческими ресурсами.</i> – Москва.: Инфра М.- 2002.- 328с. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.amac.md/Biblioteca/data/26/03/Upravleni e/Personnel/Armstrong.pdf</p> <p>Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: Навчальний посібник. – Київ:КНЕУ.2013. – 466с. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/navchalni-posibniki/petrova_0003.pdf</p> <p>Безтелесна Л. І. Компетенції педагогічних працівників та якість послуг як чинники визначення освітніх субвенцій / Л. І. Безтелесна, В. Б. Василів // <i>Фінанси України.</i> - 2020. - № 6. - С. 117-126. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://finukr.org.ua/?page_id=723&aid=4725</p>	http://exam.nuwm.edu.ua/course/view.php?id=4604
Опис теми	<p>Поняття стратегії організаційного розвитку. Цілі та завдання стратегій організаційного розвитку. Стратегії підвищення ефективності стратегій організаційного розвитку, розвитку організаційних процесів, організаційної трансформації. Стратегії управління культурою. Аналіз та оцінка культури організації та її людських ресурсів. Поняття соціально-психологічного клімату та його роль у стратегічному управлінні людськими ресурсами. Стратегії управління організаційними змінами. Процес стратегічних змін та його стадії. Опір організаційним змінам, його причини та шляхи подолання. Моделі організаційних змін. Роль служби управління людськими ресурсами в плануванні та реалізації стратегій змін. Стратегії розвитку трудових відносин. Розробка позитивного психологічного контракту. Розробка і реалізація стратегії відданості. Програми розвитку комунікації, навчання, відчуття причетності, інтересу до праці, довіри у міжособистісних стосунках.</p>		

Тема 9. Функціональні стратегії управління людськими ресурсами: стратегічне планування людських ресурсів, стратегічний розвиток людських ресурсів, стратегія винагороди

Результати навчання РН 4	Кількість годин: лекції – 4 прак. – 2	<p>Література:</p> <p>Майкл Армстронг. <i>Стратегическое управление человеческими ресурсами.</i> – Москва.: Инфра М.- 2002.- 328с. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.amac.md/Biblioteca/data/26/03/Upravleni e/Personnel/Armstrong.pdf</p> <p>Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: Навчальний посібник. – Київ:КНЕУ.2013. – 466с. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/navchalni-posibniki/petrova_0003.pdf</p> <p>Безтелесна, Л. І. (2018) Ротація як результат реалізації ефективного управління компетенцією людських ресурсів. Вісник Національного університету водного господарства та природокористування (4(84)). с. 24-31. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://ep3.nuwm.edu.ua/15999/</p>	http://exam.nuwm.edu.ua/course/view.php?id=4604
Опис теми	<p>Поняття функціональних стратегій управління людськими ресурсами. Цілі та завдання функціональних стратегій управління людськими ресурсами. Стратегічне планування людських ресурсів. Визначення стратегічної потреби організації в людських ресурсах. Наявні та бажані компетенції, шляхи подолання розриву між ними. Модель стратегічного планування людських ресурсів. Комплекс дій щодо реалізації стратегічного плану управління людськими ресурсами. Стратегії розвитку людських ресурсів. Необхідність інвестування в людський капітал та оцінка його ефективності. Відповідність стратегії розвитку людських ресурсів загальній стратегії організації. Різновиди стратегії винагороди. Поняття стратегічної мотивації. Стратегічні стимули. Моделювання компенсаційного пакету працівника відповідно до стратегічних цілей та завдань.</p>		

Тема 10. Стратегії управління людськими ресурсами на різних стадіях розвитку організації

Результати навчання	Кількість годин:	Література: Майкл Армстронг. <i>Стратегическое управление человеческими ресурсами.</i> – Москва.: Инфра	http://exam.nuwm.edu.ua/
---------------------	------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

PH 8	лекції – 2 прак. – 2	М. - 2002.- 328с. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.amac.md/Biblioteca/data/26/03/Upravleni e/Personnel/Armstrong.pdf Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: Навчальний посібник. – Київ:КНЕУ.2013. – 466с. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/navchalni-posibniki/petrova_0003.pdf	course/view.php?id=4604
<p>Опис теми</p> <p>Життєвий цикл організації та його складові. Специфіка руху робочої сили на різних стадіях життєвого циклу організації. Цілі та завдання кадрових стратегій на різних стадіях життєвого циклу організації. Підбір, утримання та звільнення персоналу. Супроводження процесів звільнення персоналу. Особливості мотивації персоналу на різних стадіях життєвого циклу організації. Специфічні умови стратегій управління людськими ресурсами у вітчизняних організаціях.</p>			
<p style="text-align: center;">Тема 11. Оцінка ефективності стратегічного управління людськими ресурсами</p>			
Результати навчання PH 14 PH 3	Кількість годин: лекції – 2 прак. – 2	Література: <i>Майкл Армстронг. Стратегическое управление человеческими ресурсами. – Москва.: Инфра М. - 2002.- 328с. [Електронний ресурс]. - Режим доступу:http://www.amac.md/Biblioteca/data/26/03/Upravleni e/Personnel/Armstrong.pdf</i> Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: Навчальний посібник. – Київ:КНЕУ.2013. – 466с. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/navchalni-posibniki/petrova_0003.pdf	http://exam.nuwm.edu.ua/course/view.php?id=4604
<p>Опис теми</p> <p>Стратегічне управління людськими ресурсами та його ефективність. Оцінка стратегічного внеску служби управління людськими ресурсами в результати діяльності організації. Показники оцінювання ефективності стратегічного управління людськими ресурсами. Економічний та соціальний аспекти ефективності стратегічного управління людськими ресурсами. Методи і шляхи підвищення ефективності стратегічного управління людськими ресурсами. Зарубіжний досвід досягнення ефективності стратегічного управління людськими ресурсами та можливості його застосування в Україні.</p>			

Лектор, д.е.н., професор

Л.І.Безтелесна