

## СИЛАБУС

з дисципліни «HR-менеджмент»

на отримання ступеню вищої освіти «магістр» за спеціальністю

281 «Публічне управління та адміністрування»

Харківський національний технічний університет

сільського господарства імені Петра Василенка

**Обсяг курсу** – 3 кредити (ECTS): 14 годин лекції, 16 годин – практичні заняття, 60 годин – самостійна робота, залік.

**Викладач курсу** – **Грідін Олександр Володимирович** к.е.н., старший викладач ЗВО кафедри організації виробництва, бізнесу та менеджменту (<http://new.khntusg.com.ua/staff/gridin-oleksandr-volodimirovich>)

### ОПИС КУРСУ

**Пререквізити** (базові знання необхідні для успішного опанування компетентностями). Базові знання з дисциплін: «Теорія організації», «Менеджмент», «Тайм-менеджмент», «Організація, нормування і оплата праці», «Управління персоналом», «Психологія управління», «Корпоративна культура».

**Коротка анотація дисципліни** (загальна характеристика, особливості, переваги).

Курс «HR-менеджмент» відноситься до завершального циклу дисциплін професійного спрямування і формує профіль майбутнього фахівця з менеджменту, надаючи йому знання з основ теорії та методології управління людськими ресурсами в умовах ринкової економіки.

**Вивчення даної дисципліни дає можливість студенту:**

**знати:**

- предмет, завдання і зміст дисципліни;
- теоретико-методологічні основи HR менеджменту;
- історію становлення і розвитку підходів у HR-менеджменті, технології й методи управління персоналом;
- системи оплати праці, види матеріального і морального заохочування, шляхи їх удосконалення;
- принципи кадрової політики, форми і методи планування й організації роботи з кадрами;
- систему фахового просування працівників, механізм професійно-кваліфікаційного росту керівників і спеціалістів;
- психологічні і технологічні основи підбору і перевірки персоналу;
- зміст і послідовність дій HR-менеджера в процесі розробки кадрової політики і стратегії підприємства, планування й організації управління персоналом;
- нормативну базу трудових відносин в Україні.

**вміти:**

- керувати розробкою HR стратегії організації, плануванням і прогнозуванням кадрової роботи, визначенням чисельності і складу працівників, задоволенням їх потреб;
- оцінювати професійні, ділові та особисті якості претендентів на вакантні посади;
- розробляти документацію із виробничої та соціальної адаптації новоприйнятих працівників, розвитку персоналу.

**Мета та основні задачі дисципліни.**

Дисципліна «HR менеджмент» має практичну спрямованість – її **метою** є підготовка студентів до ефективного управління співробітниками, персоналом, тобто формування у студентів цілісного і логічно-послідовного комплексу теоретичних знань про сутність управління людськими ресурсами

підприємств та організацій і практичних умінь щодо розробки та здійснення кадрової політики в сучасних організаціях, добору та розміщення персоналу, його оцінювання і навчання.

**Предметом** вивчення є загальні закономірності та особливості формування, функціонування та розвитку людських ресурсів в організації.

**Завдання** вивчення дисципліни – сприяти розумінню студентами сутності та соціальної значущості людських ресурсів організації у сучасних умовах; місця і ролі курсу в системі менеджменту і формуванні якостей HR-менеджера; вивчити HR теорію, методологію, технології і кращі практики, які сприяють організаційній стійкості та досягненню стратегічної мети; визначити виклики, які постали перед HR у контексті глобалізації; розглянути можливості реформування управлінських відносин в Україні.

**Компетентність, що забезпечує.** Вивчення дисципліни забезпечує формування здатностей:

- фахово аналізувати інформацію, оцінювати повноту та можливості її використання;
- налагоджувати соціальну взаємодію, співробітництво, попереджати та розв'язувати конфлікти;
- здійснювати професійну діяльність і приймати обґрунтовані рішення, керуючись засадами соціальної відповідальності, правових та етичних норм;
- управляти різнобічною комунікацією;
- до раціональної критики та самокритики, конструктивної реакції на зауваження;
- аналізувати ефективність і привабливість для працівників різних форм і методів мотивування активної трудової поведінки: грошового стимулювання; не грошових форм заохочення працівників; організаційних та соціально-психологічних методів мотивування;
- планувати потреби структурних підрозділів у навчанні персоналу та витрати на розвиток персоналу;
- організовувати професійний відбір працівників на вакантні робочі місця, складання планів і програм ділової кар'єри для молодих перспективних фахівців;
- удосконалювати методи заохочення працівників до активної трудової поведінки, ініціативної, творчої праці;
- ефективно використовувати сучасні інформаційні технології в управлінні людськими ресурсами;
- формувати і вести банк даних щодо внутрішнього і зовнішнього резерву кандидатів на вакантні робочі місця;
- аналізувати статистичну інформацію, наукові публікації, практичний досвід підприємств у галузі управління людськими ресурсами.

**Результати навчання.** За результатами вивчення курсу здобувачі вищої освіти можуть використовувати методологію та інструментарій управління: інноваціями, ризиками, проектами, змінами, якістю; застосовувати сучасні моделі управління та адміністрування, а також міжнародний досвід при проектуванні та реорганізації управлінських та загально-організаційних структур; будувати активну кадрову політику організації, зокрема визначати основні заходи з її формування та реалізації; визначати оптимальну чисельність та структуру працівників; проводити об'єктивний аналіз кадрової роботи на основі кадрового моніторингу; розробляти необхідні кадрові документи; будувати раціональну структуру кадрової служби підприємства; формувати трудовий колектив організації та управляти ним; характеризувати індивідуальні особливості (сильні та слабкі риси характеру) працівника підприємства; проводити співбесіду з кандидатами на вакантні посади; складати план заходів із профорієнтаційної роботи в трудовому колективі підприємства; володіти методами раціонально оцінювати працівників; оцінювати рівень ефективності роботи з персоналом підприємства за різними показниками.

## Структура курсу

### Змістовий модуль 1. «Теоретичні аспекти управління людськими ресурсами»

#### *Лекції:*

Тема 1. Сутність управління людськими ресурсами

Тема 2. Еволюція менеджменту людських ресурсів

Тема 3. Мотивація та стимулювання персоналу організації

#### *Семінарські заняття:*

Тема 1. Соціально-психологічний портрет керівника

Тема 2. Мотивація та стимулювання персоналу підприємства

### Змістовий модуль 2. «Науково-практичні аспекти управління людськими ресурсами»

#### *Лекції:*

Тема 4. Згуртованість та соціальний розвиток колективу

Тема 5. Конфлікти в системі управління персоналом

Тема 6. Управління поведінкою та дисципліною персоналу

#### *Семінарські заняття:*

Тема 3. Комплексна оцінка керівників і спеціалістів

Тема 4. Оцінка соціально-психологічного клімату колективу

Тема 5. Вирішення конфліктних ситуацій в менеджменті персоналу

**Політика курсу** – жодні форми порушення академічної доброчесності не толеруються. У випадку таких подій – реагування відповідно до Положення про академічну доброчесність учасників освітнього процесу.

**Система оцінювання** – оцінювання проводиться за 100-бальною шкалою. Бали нараховуються за наступним співвідношенням: **модуль 1** – 50 % семестрової оцінки; **модуль 2** – 50 % семестрової оцінки.

#### **Інформаційні ресурси**

Бібліотека ім. В.І. Вернадського. URL: <http://www.nbu.gov.ua/>

Бібліотека ім. В.Г. Короленко. URL: <http://korolenko.kharkov.com/>

Бібліотека ХНТУСГ. URL: <https://library.khntusg.com.ua/>

Електронна бібліотека. URL: <http://lib.meta.ua/>

Студентська електронна бібліотека URL: <http://www.lib.ua-ru.net/>

Нормативно-правова база України URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/>

Державна служба статистики України URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>