

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Зав. відділу докторантури та аспірантури

Відділ  
докторантури  
і аспірантури

  
О. М. Волков

«26» \_\_\_\_\_ 2022 р.

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ  
«СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ»**

Ступінь вищої освіти	доктор філософії
Галузь знань	07 Управління та адміністрування
Спеціальність	073 Менеджмент
Кафедра	«Менеджменту та економіки морського транспорту»

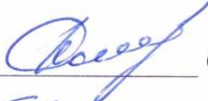


Одеса – 2022

Робоча програма навчальної дисципліни «Сучасні технології менеджменту людських ресурсів» розроблена відповідно до освітньої програми підготовки доктор філософії «Менеджмент морської галузі»

Розробник Сенько Олена Вікторівна., д.е.н., професор

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри «Менеджмент та економіка морського транспорту» Національного університету «Одеська морська академія»

Протокол від «25» серпня 2022 р. № 1

Завідувач кафедри  Сотниченко Л.Л.  
Секретар кафедри  Бабаченко М.В.  
Гарант ОНП  Сенько О.В.

## 1. Загальний опис навчальної дисципліни

**Метою викладання** дисципліни є формування в аспірантів аналітичного, конструктивного мислення та розвиток комплексних організаційних здібностей, уявлення про HR технології у організації, а також набуття професійних компетенції щодо технологій менеджменту людських ресурсів, що забезпечують здатність і готовність аспірантів до самостійного виконання науково-дослідної та практичної діяльності у менеджменті.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є основні положення технологій менеджменту людських ресурсів.

Дана дисципліна включає в себе: сучасні дослідження технологій менеджменту людських ресурсів; еволюційний та історичний методи як методи дослідження історії технологій менеджменту; абстрактно-логічний та експериментальний методи, функціональний аналіз організаційної системи, розрахунково-конструктивний та експертний методи дослідження в менеджменті; визначення поняття менеджменту людських ресурсів; знайомство з моделі управління людськими ресурсами; дозволяє встановити зв'язок HR та ефективності організації; визначає загальну роль функції управління людськими ресурсами у організації та роль HR у сприянні та управління змінами; дає уявлення про політику та цілі HRM; *hard&softskills* персоналу; рекрутинг і хейдхантинг, як напрям функції HR менеджменту; цілепокладання, як основний мотиваційний показник роботи з людськими ресурсами; цілі стратегічного управління людськими ресурсами компанії; вивчає підходи до стратегічного HRM. Реалізація стратегічного управління людськими ресурсами; планування людських ресурсів у організації; процес розвитку організації завдяки людським ресурсам, а також управління змінами. Дисципліна дає уявлення про управління результативністю кадровою політикою керівні принципи управління ефективністю; вивчення поняття людський капітал, а також взаємозв'язок «управління людським капіталом» і «управління людськими ресурсами», «людський ресурс» і «людський капітал».

Передумови для вивчення освітнього компоненту: всі дисципліни загальноосвітньої та професійної підготовки магістра.

Програма курсу «Сучасні технології менеджменту людських ресурсів» сприяє засвоєнню універсальних і професійних компетенції, що в свою чергу буде сприяти соціальній мобільності і успішності на ринку праці відповідно до міжнародних і національних вимог.

Програма складено відповідно до вимог освітньо-наукової програми «Менеджмент морської галузі» для третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти за спеціальністю 073 Менеджмент.

Мова навчання *українська*

Статус дисципліни *вибіркова*

Навчальна дисципліна забезпечує набуття перелічених нижче компетентностей та досягнення програмних результатів навчання.

### **Компетентності:**

ЗК03. Здатність працювати в міжнародному контексті

ЗК04. Здатність розв'язувати комплексні проблеми у сфері менеджменту на основі системного наукового світогляду та загального культурного кругозору із дотриманням принципів професійної етики та академічної доброчесності.

СК01. Здатність виконувати оригінальні дослідження, досягати наукових результатів, які створюють нові знання у менеджменті і дотичних до нього міждисциплінарних напрямках.

СК07. Соціальна відповідальність за результати стратегічних рішень в менеджменті морської галузі.

### **Програмні результати навчання:**

РП02. Демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень.

РП04. Розробляти та реалізовувати наукові та прикладні проекти, які дають можливість переосмислити наявне та створити нове цілісне знання та/або професійну практику у галузі управління та адміністрування і розв'язувати значущі наукові та технологічні проблеми в межах дотримання норм академічної етики і врахуванням соціальних, етичних, економічних, екологічних правових аспектів

РП07. Здійснювати апробацію та впровадження результатів власних досліджень у сфері менеджменту.

РП09. Діяти на основі етичних міркувань та академічної доброчесності в процесі проведення наукових досліджень, оприлюднення результатів та їх впровадження.

РП12. Діяти на основі знання, розуміння та уміння прогнозувати наслідки рішень в менеджменті морської галузі.

Кількість кредитів *ЄКТС 3 кредити*

Форма підсумкового контролю *екзамен*

### **2. Заплановані результати навчання за навчальною дисципліною**

Успішне завершення програми навчальної дисципліни «Сучасні технології менеджменту людських ресурсів» передбачає здобуття аспірантом наступних результатів навчання:

#### ***знати та розуміти***

- принципи сучасних технологій менеджменту людських ресурсів у організації та технологій роботи HRменеджеру;
- методами аналізу інформації для обґрунтування ефективних управлінських рішень;

#### ***вміти:***

- здійснювати вибір інструментальних засобів для пошуку та використання найбільш ефективного потоку людських ресурсів для організації;
- проводити об'єктивний аналіз людських ресурсів організації на основі моніторингу;
- виробляти конкретні рішення з управління людськими ресурсами в умовах висококонкурентного ринку;
- застосовувати технології планування професійної діяльності людських ресурсів організації.

### 3. Програма, структура (тематичний план) навчальної дисципліни

Назви розділів і тем 3. Програма, структура (тематичний план) навчальної дисципліни	Навчальне навантаження (години)		
	Кількість аудиторних * годин	Лекції	Практичні (семінарські)
Тема 1. Сучасні складові та компоненти поняття менеджменту людських ресурсів	2	2	
Тема 2. Технології менеджменту людських ресурсів	2	2	
Тема 3. Інструментарій менеджменту людськими ресурсами	2	2	1
Тема 4. HR менеджмент	3	2	1
Тема 5. Стратегії управління людськими ресурсами	3	2	1
Тема 6. Планування людських ресурсів у організації	3	2	1
Тема 7. Управління результативністю кадровою політикою	3	2	1
Тема 8. Методи та стратегії залучення людських ресурсів	3	2	1
Тема 9. Мотивування та винагорода персоналу організації	3	2	1
Тема 10. Людський капітал	3	2	
Тема 11. Розвиток людських ресурсів	3	2	1
<b>Всього аудиторних годин</b>	<b>30</b>	<b>22</b>	<b>8</b>
<b>Самостійна робота (години)</b> з них на виконання індивідуального завдання	<b>60</b>		
<b>Загальний обсяг годин навчальної дисципліни</b>	<b>90</b>		

### 4. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми
1	Інструментарій менеджменту людськими ресурсами
2	HR менеджмент
3	Стратегії управління людськими ресурсами
4	Планування людських ресурсів у організації
5	Управління результативністю кадровою політикою
6	Методи та стратегії залучення людських ресурсів
7	Мотивування та винагорода персоналу організації
8	Розвиток людських ресурсів

### 5. Самостійна робота

Самостійна робота призначена для поглиблення, розширення і закріплення теоретичних знань, отриманих на лекціях. Вона допомагає набути навички самостійної роботи з довідковою, навчальною і науковою літературою, державними і галузевими стандартами; підвищити якість самостійної проробки аспірантами навчальної інформації шляхом її конкретизації і цілеспрямованості.

### Види самостійної роботи:

1. Робота по опрацюванню лекційного курсу.
2. Робота по вивченню окремих розділів курсу, не висловлюваних при читанні лекцій (що задаються викладачем).
3. Виконання практичних розрахунків, заданих викладачем.
4. Підготовка до практичних занять;
5. Виконання індивідуальних завдань (розрахункової роботи).

### Перелік тем, винесених на самостійне вивчення:

№ з/п	Назва теми
1.	Методологія стратегічного управління людськими ресурсами
2.	Стратегічна роль служби управління людськими ресурсами
3.	Взаємозв'язок стратегії розвитку організації та стратегії управління людськими ресурсами
4.	Аналіз стратегічних можливостей лідерства, команди і організації
5.	Менеджмент людських ресурсів на різних стадіях розвитку організації
6.	Технологія аналізу й оцінка ефективності менеджменту людських ресурсів
7.	Соціальне партнерство у компаніях
8.	Побудова співбесіди при пошук людських ресурсів підприємства

### 6. Методи контролю

Поточне оцінювання аспірантів здійснюється у вигляді демонстрації їх результатів навчання та оцінювання: усної відповіді на питання лекційного курсу або тестування знань з певного розділу (теми) або з певних окремих питань лекційного курсу; розв'язання задач, вправ, виконання певних розрахунків тощо; виступу на практичних заняттях.

Підсумковий контроль проводиться для оцінювання якості засвоєння навчального матеріалу дисципліни з урахуванням результатів поточного контролю. Форма підсумкового контролю: *іспит*

### Методи демонстрації результатів навчання за навчальною дисципліною

№ п/п	Результати навчання	Методи демонстрації
1	Знати та розуміти принципи технологій менеджменту людських ресурсів у організації та технологій роботи HRменеджеру	Усна відповідь на питання лекційного курсу, виступ на заняттях, в дискусії
2	Знати різні методи аналізу інформації для обґрунтування ефективних управлінських рішень	Усна відповідь на питання лекційного курсу, виступ на практичних заняттях з аналітичним оглядом
3	Уміти здійснювати вибір інструментальних засобів для пошуку та використання найбільш ефективного потоку людських ресурсів для організації	Усна відповідь на питання лекційного курсу, виступ на практичних заняттях з доповіддю, ессе, в дискусії, презентації результатів виконаних завдань, виконання певних розрахунків, розв'язання задач
4	Уміти проводити об'єктивний аналіз людських ресурсів організації на основі моніторингу	Розв'язання задач, вправ, виконання певних розрахунків; виступ на практичних заняттях з аналітичним оглядом, ессе, презентації

		результатів виконаних завдань
5	Уміти критично оцінювати отримані результати, формулювати висновки та рекомендації, оформляти наукові звіти за результатами проведеного дослідження	Усна відповідь на питання лекційного курсу, виступ на практичних заняттях з доповіддю, есе, презентації результатів виконаних завдань
6	Уміти володіти технологіями планування професійної діяльності	Розв'язання задач, виступ на практичних заняттях з аналітичним оглядом, есе;

### 7. Схема нарахування балів за навчальною дисципліною

Шкала оцінювання ВНЗ	Національна оцінка	Критерії оцінювання
A	відмінно	Аспірант проявляє особливі здатності, уміє самостійно добувати знання, без допомоги викладача знаходить і обробляє необхідну інформацію, уміє використовувати набуті знання й уміння для прийняття рішень у нестандартних ситуаціях, переконливо аргументує відповіді, самостійно розкриває власні дарування й похилості
B	добре	Аспірант вільно володіє вивченим обсягом матеріалу, застосовує його на практиці, вільно вирішує вправи й завдання в стандартних ситуаціях, самостійно виправляє допущені помилки, кількість яких незначно
C		Аспірант уміє зіставляти, узагальнювати, систематизувати інформацію під керівництвом викладача; у цілому самостійно застосовувати її на практиці; контролювати власну діяльність; виправляти помилки, серед яких є істотні, підбирати аргументи для підтвердження думок
D	задовільно	Аспірант відтворює значну частину теоретичного матеріалу, виявляє знання й розуміння основних положень; за допомогою викладача може аналізувати навчальний матеріал, виправляти помилки, серед яких значна кількість істотних
E		Аспірант володіє навчальним матеріалом на рівні вище початкового, значну частину його відтворює на репродуктивному рівні
FX	не задовільно	Аспірант володіє матеріалом на рівні окремих фрагментів, що становлять незначну частину навчального матеріалу

## 8. Питання для підсумкового контролю

1. Управління людськими ресурсами як наука і часткова функція менеджменту: поняття, об'єкт та суб'єкт, принципи, методи, функції.
2. Сучасні технології менеджменту
3. Визначення поняття менеджменту людських ресурсів.
4. Еволюція поглядів на менеджмент людських ресурсів.
5. Поняття, цілі та чинники формування системи менеджменту людських ресурсів
6. Система людських ресурсів.
7. Моделі управління людськими ресурсами.
8. HRM та управління персоналом. Взаємозв'язок HR та ефективності організації.
9. Загальна роль функції управління людськими ресурсами у організації.
10. Роль HR у сприянні та управління змінами.
11. Людський капітал.
12. Технології менеджменту людських ресурсів
13. Політика та цілі HRM. Характеристики HRM.
14. Стратегічний HR менеджмент у компанії.
15. Критерії ефективної стратегії управління людськими ресурсами.
16. Загальні HR послуги.
17. Інструментарій менеджменту людськими ресурсами
18. Внутрішні та зовнішні фактори впливу на ринок людських ресурсів..
19. Вплив глобалізації на міжнародний ринок праці.
20. Міжнародні кадрові організації.
21. Організаційна культура та поведінка.
22. Hard & soft skills персоналу.
23. HR менеджмент. Еволюція професії «HR менеджер».
24. Організація функції HR у компанії.
25. Аутсорсинг HR функції менеджменту .
26. Роль HR менеджера в компанії.
27. Рекрутинг і хейдхантинг, як напрям функції HR менеджменту.
28. Цілепокладання, як основний мотиваційний показник роботи з людськими ресурсами.
29. Стратегії управління людськими ресурсами
30. Цілі стратегічного управління людськими ресурсами компанії.
31. Типи HR стратегій
32. Рівні прийняття стратегічних рішень.
33. Стратегічні варіанти і вибір. Підходи до розробки HR стратегії.
34. Методологія розробки стратегії. Проведення стратегічного аналізу.
35. Компетенції персоналу як основа стратегії розвитку організації.
36. Планування людських ресурсів у організації
37. Розвиток організації завдяки людським ресурсам.
38. Організаційна трансформація. Роль планування людських ресурсів.
39. Цілі планування людських ресурсів.
40. Оцінка майбутніх потреб у людських ресурсах.
41. Управління результативністю кадровою політикою
42. Сутність та цілі управління ефективністю та результативністю у організації.
43. Управління ефективністю як процес. Управління ефективністю як цикл..
46. Циклічність ефективності у організації.
44. Комунікаційні заходи у компаніях
45. Сутність зворотного зв'язку Переваги і недоліки зворотного зв'язку.
46. Методи та стратегії залучення людських ресурсів
47. Ринки праці.
48. Рекрутинг.
49. Використання зовнішніх джерел і внутрішніх ресурсів при пошуку й відборі персоналу.



50. Учебні заклади як джерело формування людських ресурсів
51. Мотивування та винагорода персоналу організації
52. Визначення управління винагородою.
53. Елементи управління винагородою.
54. Філософія управління винагородою
55. Компоненти ефективної стратегії винагороди.
56. Людський капітал
57. Взаємозв'язок «управління людським капіталом» і «управління людськими ресурсами», «людський ресурс» і «людський капітал».
58. Інвестиції в людський капітал як один із методів ефективного управління ним.
59. Розвиток soft skills у персоналу.
60. Види компетенції. Рамки компетенції.

## **9. Рекомендована література**

1. Гавриш О. А., Довгань Л. Є., Крейдич О. А., Гавриш І. М., Семенченко Н. В., Технології управління персоналом: монографія. Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
2. Балабанова Л.В., Стельмашенко О.В. Стратегічне управління персоналом підприємства : навч. посіб. Київ : Знання, 2011. 236 с.
3. Воронкова В.Г., Бельченко А.Г., Попов О.М. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посіб. за ред. В. Г. Воронкової. Київ: Професіонал, 2016. 576 с.
4. Зайченко О. І., Кузнецова В. І. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / за наук. ред. О. І. Зайченко. Івано Франківськ, «ЛілеяНВ», 2015. 232 с.
5. Никифорова В.Г. Управління персоналом: навч. посіб. Одеса: Атлант, 2013. 275 с.
6. Петрова, І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. / І. Л. Петрова. Київ : КНЕУ, 2013. 466 с.
7. Зайченко О. І., Кузнецова В. І. Управління людськими ресурсами: навч. пос. / за наук.ред. О. І. Зайченко. ІваноФранківськ, «ЛілеяНВ», 2015. 232 с.
8. Погорелова М. І. Управління персоналом та економіка праці : навч. посіб. НТУ "Харків. політехн. ін-т". Харків : Щедра садиба плюс : НТУ "ХПІ", 2015. 521 с.
9. Сенько О. В. Організаційно-економічний механізм параметричного управління морською транспортною індустрією: монографія. Чернігів : СНТУ, 2019. 359 с.
10. Цимбалюк С. О. Технології управління персоналом: навч. посіб. Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана. 2016. 399 с.
11. Шубалий О. М., Рудь Н. Т., Гордійчук А. І., Шубала І. В., Дзямулич М. І., Потьомкіна О. В., Середа О. В. Управління персоналом: підручник / за заг. наук. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : НТУ, 2018. 404 с.

## **10. Інформаційні ресурси в Інтернеті**

1. Освіта.ua. Менеджмент. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/management/>
2. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <http://www.mlsp.gov.ua/>
3. Офіційний сайт державної служби статистики України. URL: <http://ukrstat.gov.ua>
4. Офіційний сайт департаменту статистики Організації Об'єднаних Націй. URL: <http://unstats.un.org/unsd/default.htm>
5. Офіційний сайт Всеукраїнської асоціації кадровиків URL: <http://www.kadrovik.ua/>
6. Інтернет-портал для управлінців Менеджмент.com.ua. URL: <http://www.management.com.ua/>
7. Офіційний сайт Міністерство інфраструктури України. URL : <http://www.mtu.gov.ua>.
8. Державна служба морського та внутрішнього водного транспорту України: URL: <https://marad.gov.ua/ua>