НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

Кафедра економіки праці та соціального розвитку

“ЗАТВЕРДЖУЮ”
Декан економічного факультету
_____д.е.н., професор А.Д. Діброва
“___” _____ 2020 року

РОЗГЛЯНУТО І СХВАЛЕНО
на засіданні кафедри економіки праці
та соціального розвитку
Протокол № 13 від “ 16 ” червня 2020 р.
Завідувач кафедри
_____ д.е.н., професор О.Ю. Єрмаков

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

“ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ”

Спеціальність: 051 “Економіка”.

Факультет: економічний факультет.

Розробники:
доцент кафедри економіки праці та соціального розвитку НУБіП України, к.е.н. Гребеннікова А.А.

Київ – 2020

1. Опис навчальної дисципліни
УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ
051 “Економіка”

Галузь знань, напрям підготовки, спеціальність, освітній ступінь		
Освітній ступінь	*ОС “Магістр”*	
Спеціальність	*051 “Економіка”*	
Спеціалізація	*“Економіка підприємства”*	
Магістерська програма	*“Економіка праці та соціальне партнерство”*	
Характеристика навчальної дисципліни		
Вид	*Вибіркова*	
Загальна кількість годин	*90*	
Кількість кредитів ECTS	*3*	
Кількість змістових модулів	*3*	
Курсовий проект (робота) (за наявності)	-	
Форма контролю	*Екзамен*	
Показники навчальної дисципліни для денної та заочної форм навчання		
	денна форма навчання	заочна форма навчання
Рік підготовки (курс)	*1*	*1*
Семестр	*1*	*2*
Лекційні заняття	*15 год.*	*6 год.*
Практичні, семінарські заняття	*30 год.*	*6 год.*
Лабораторні заняття		
Самостійна робота	*45 год.*	*78год.*
Індивідуальні завдання		
Кількість тижневих аудиторних годин для денної форми навчання	*3год.*	-

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Мета: полягає в наданні студентам можливості оволодіти системою знань про управління працею та вміннями і навичками у сфері формування і регулювання власної трудової кар'єри, зокрема у визначенні місця на ринку праці в економічній системі країни; розкритті концепцій регулювання соціально-трудових відносин, регулювання взаємовідносин в процесі трудової діяльності залежно від типу трудового колективу та інфраструктури ринку праці, методів державного регулювання праці, основних напрямів і принципів сучасної політики зайнятості.

Завдання:

– засвоєння студентами знань про теоретичні положення економіки та управління людськими ресурсами;

– оволодіння вміннями і навичками застосовувати знання в практиці на рівні підприємства, галузі та економіки;

– формування знань про закономірності розвитку трудової кар'єри та особливості зайнятості населення в економіці України, її аграрному секторі та сільській місцевості;

– розвинути у студентів здібності до науково-дослідної роботи, самостійності та відповідальності.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен:

знати: сучасні способи управління людськими ресурсами, методи оцінки трудового потенціалу підприємства, галузі; особливості організації трудових колективів в аграрній сфері, етапи побудови трудової кар'єри, підбору персоналу та його адаптації, світові моделі управління персоналом та особливості розвитку Українського ринку праці;

вміти: аналізувати кон'юнктуру ринку праці, оцінювати трудовий потенціал, ефективно формувати внутрішньофірмовий ринок праці, підбирати та адаптувати персонал, ефективно управляти трудовим колективом, формувати соціальний захист населення, стимулювати до професійного розвитку та вирішення трудових конфліктів.

Компетенції:

- загальні компетенції 01-08
- професійні компетенції (01-14)

3. Програма та структура навчальної дисципліни

051 “Економіка”

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин												
	Денна форма							Заочна форма					
	тижні	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
			Л	п	лаб	інд	с.р.		Л	п	лаб	інд	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Змістовий модуль 1. Теоретичні засади управління людськими ресурсами													
Тема 1. Механізм мотивації людських ресурсів	1-2	10	2	4			4	10	1	1			8
Тема 2. Розвиток людського потенціалу	3-4	10	2	4			4	10	1	1			8
Тема 3. Особливості управління людськими ресурсами аграрних формувань	5-6	10	2	4			4	10	1	1			8
Разом за змістовим модулем 1		30	6	12			12	30	3	3			24
Змістовий модуль 2. Власна трудова кар’єра													
Тема 4. Управління власною трудовою кар’єрою	7-8	15	2	4			9	15		1			14
Тема 5. Самозайнятість та організація трудової діяльності в мікропідприємствах	9-10	15	2	4			9	15	2				13
Разом за змістовим модулем 2	-	30	4	8			18	30	2	1			27
Змістовий модуль 3. Управління людськими ресурсами на підприємстві													
Тема 6. Внутрішньофірмовий ринок праці	11-12	10	2	4			4	10		1			9
Тема 7. Організація професійного відбору та трудової адаптації на підприємстві	13-14	10	2	4			4	10	1				9
Тема 8. Соціальний розвиток персоналу	15	10	1	2			7	10		1			9
Разом за змістовим модулем 3		30	5	10			15	40	1	2			36
Усього годин		90	15	30			45	90	6	6			100
Курсова робота													

5. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість Годин
1	Механізм трудової мотиваці. Самомотивація та time management.	4
2	Внутрішньофірмовий ринок праці. Кадрове планування.	2
3	Соціальний розвиток персоналу	2
4	Людський розвиток: методи оцінки	2
5	Комплексна оцінка діяльності трудових ресурсів підприємства	2
6	Аналіз і прогнозування трудового потенціалу підприємства	4
7	Розробка стратегії управління людськими ресурсами аграрних формувань	2
8	Управління професійною орієнтацією і адаптацією пеерсоналу	2
9	Самопрезентація на ринку праці	3
10	Самозайнятість: особливості заснування власної справи	3
11	Побудова власної трудової кар’єри. Професійний розвиток	2
12	Аналіз міжнародної міграції трудових ресурсів	2

6. Теми лабораторних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість Годин
-	-	-

7. Контрольні питання, комплекти тестів для визначення рівня засвоєння знань студентами

Контрольні питання

1. Поняття, суб’єкти та функції управління людськими ресурсами
2. Типи, форми й різновиди мотивації праці
3. Етапи побудови трудової кар’єри
4. Зарубіжний досвід управління людськими ресурсами
5. Суть і значення розвитку інфраструктури ринку праці
6. Організації та установи, що забезпечують функціонування ринку праці
7. Внутрішньофірмовий ринок праці: об’єкт та суб’єкт, фази функціонування
8. Людська адаптація працівника: поняття, складові, етапи
9. Професійний відбір: мета, методи відбору
10. Людський потенціал: поняття, складові, фактори оцінки
11. Трудовий потенціал працівника (поняття).
12. Оцінювання персоналу: періоди та методи.
13. Міжнародна міграція робочої сили: поняття, мета, причини, наслідки
14. Самозайняті особи: поняття, переваги та недоліки
15. Пошук підприємницької ідеї: поняття, способи
16. Державна реєстрація та облік самозайнятих осіб
17. Оподаткування самозайнятих осіб
18. Резюме: поняття, принципи складання
19. Резюме: структурні складові, вимоги до оформлення
20. Супровідний лист: поняття, правила складання

8. Методи навчання

При викладанні дисципліни “Управління людськими ресурсами” для студентів магістратури спеціальності “Економіка”, засвоєнні ними навчального матеріалу й набутті практичних навиків використовуються три групи методів навчання: словесні (лекція, розповідь і пояснення), наочні (ілюстрація, спостереження) й практичні (практична робота, вправа).

Лекція – це метод, за допомогою якого у словесній формі подається суть наукових понять, явищ, процесів, логічно пов’язаних, об’єднаних загальною темою. Під час проведення більшості семінарських занять використовується розповідь і пояснення. Розповідь – метод навчання, який передбачає оповідну, описову форму розкриття навчального матеріалу з метою спонукання студентів до створення в уяві певного соціально-економічного процесу, причинно-наслідкові зв’язки між ними. Пояснення – вербальний метод навчання, за допомогою якого викладач розкриває сутність певного явища, закону, процесу. Він ґрунтується не стільки на уяві, скільки на логічному мисленні з використанням попереднього досвіду студентів.

Також важливо навчити студентів методів і засобів самостійної роботи з книгою: читання, переказу, виписування, складання плану, конспектування, формування аналітичних таблиць, схем, графіків і ін.

Ефективне навчання неможливе без широкого використання наочних методів. Вони зумовлені діалектичними закономірностями пізнання й психологічними особливостями сприймання. Наочні методи передбачають насамперед використання ілюстрації. Ілюстрація – метод навчання, за якого предмети й процеси розкриваються через їх символічне зображення (малюнки, схеми, графіки, таблиці та інше на слайдах презентацій під час проведення лекційних занять зі студентами). Спостереження як метод навчання передбачає сприймання певних предметів, явищ, процесів у виробничому середовищі без втручання у ці явища і процеси.

Практичні методи навчання спрямовані на досягнення завершального етапу процесу пізнання, вони сприяють глибшому засвоєнню теоретико-методичного навчального матеріалу, формуванню практичних умінь і навичок, логічному завершенню пізнавального процесу стосовно конкретної теми, розділу. Практична робота спрямована на використання набутих знань у розв’язанні практичних завдань. У навчальній практиці значне місце відводиться також вправам – методу навчання, сутність якого полягає у цілеспрямованому, багаторазовому повторенні студентами окремих дій з метою формування умінь і навичок.

9. Форми контролю

Критеріями оцінки знань на етапах поточного й підсумкового контролю оцінки знань студентів є: експрес-опитування та фронтальне опитування по лекційному матеріалу чи матеріалу, що розглядався на семінарських і практичних заняттях, що проводиться на початку чи в кінці заняття. При невеликих затратах часу він дає можливість виявити засвоєння студентами матеріалу по тій чи іншій темі або її розділу. Проведення опитування дозволяє виконати одночасно чотири функції: контролюючу (контроль знань та паралельно присутніх на лекції); організуючу (студенти систематично вивчають пройдений матеріал та уважно слухають лекції й активно приймають участь на семінарських і практичних заняттях); навчальну (організує студентів та дає можливість їх самоконтролю); розвиваючу (легко засвоюється матеріал або виникають додаткові запитання). Дана перевірка знань є корисною не лише для студента, а й викладача, який систематично відчуває стан засвоєння тієї чи іншої теми або її питання.

Студенти повинні написати 3 модульні роботи з дисципліни “Ринок праці” протягом навчального семестру з метою поточного оцінювання їх знань.

Підсумковий контроль знань оцінюється під час складання іспиту з дисципліни, що представляє собою письмову роботу відповідей на 2 питання і 10 тестових питань із різних тем лекцій, семінарських і практичних занять. Оцінки по дисципліні визначаються за відповідною шкалою набраних студентами суми балів, яка наведена в наступному розділі робочої програми.

12. Рекомендована література

Основна

1. Зайченко О. І., Кузнецова В. І. Управління людськими ресурсами: навч. пос. /за наук. ред. О. І. Зайченко. – Івано-Франківськ, «Лілея-НВ», – 2015. – 232 с.

2. В. А. Рульєв, С. О. Гуткевич, Т. А. Мостецька Управління персоналом. Навчальний посібник / Рульєв В. А., Гуткевич С. О., Мостецька Т. А. – К.: Кондор, 2013. – 309 с.

Допоміжна

3. Хміль Ф. І. Управління персоналом: Підруч. для студентів вищих навчальних закладів/ Ф. І. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.

4. Савченко В. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник; М во освіти і науки України, Київський нац. економ. ун т /В. Савченко – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.

5. Мистецтво управління персоналом / Ред. Н. Черепухіна (гол.) та ін., Уклад.: Людмила Савицька, Віктор Тарнавський та ін. – К.: Вид во Олексія Капусти. – 2002. Кн. 1: Таланти і лідери. – 2002. – 299 с.

6. Мельник С.В. Механізм регулювання соціально-трудової сфери України. – К.: Видавництво “Соцінформ”, 2009. – 768 с.

7. Економічна енциклопедія. У 3 томах / Редкол.: ...С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр “Академія”, 2000-2002.

13. Інформаційні ресурси

1. www.rada.gov.ua (Інтернет-сайт Верховної Ради України).
2. www.ukrstat.gov.ua (Інтернет-сайт Державної служби статистики України).
3. www.mlsp.gov.ua (Інтернет-сайт Міністерства соціальної політики України).
4. www.minagro.gov.ua (Інтернет-сайт Міністерства аграрної політики та продовольства України).
5. www.fpsu.org.ua (Інтернет-сайт Федерації професійних спілок України).
6. www.fru.net.ua (Інтернет-сайт Федерації роботодавців України).

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ			
ОС "Магістр" напрям "Економіка підприємства"	**Кафедра економіки праці та соціального розвитку, 2020-2021 навч. рік**	**ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 1 з дисципліни "Управління людськими ресурсами"**	**Затверджую Зав. кафедри** _____ (підпис) **Єрмаков О.Ю.**
Екзаменаційні запитання			
1. Управління людськими ресурсами: поняття та методи			
2. У звітному місяці, в якому був 21 робочий день за графіком, підприємство, котре налічує 1108 працівників, через низьку якість продукції мало проблеми з її збутом та завантаженням виробництва й у зв'язку з цим на відпустках з ініціативи адміністрації втратило 5330 людино-днів, проте у звітності цього не відобразило. Який рівень прихованого безробіття був на підприємстві у звітному місяці?			
Тестові завдання різних типів			

Питання 1. До категорії безробітних також належать особи, які:	
1	готові розпочати або розпочинають роботу протягом найближчих двох тижнів
2	працюють за трудовим договором
3	розмістили своє резюме на сайті з пошуку роботи
4	зареєстровані в службі зайнятості як такі, що шукають роботу
5	створили власну справу та шукають інвестиції

Питання 2. Розставити у відповідності:	
А. Кількісні фактори трудового потенціалу Б. Якісні фактори трудового потенціалу	1. чисельність працездатного населення; 2. психофізіологічну працездатність; 3. загальноосвітній та професійно-кваліфікаційний рівень; 4. кількість робочого часу, відпрацьованого працездатним населенням, або такого часу, який може бути відпрацьований; 5. моральну зрілість; 6. чисельність безробітних; 7. чисельність і структуру зайнятого населення; 8. схильність працездатних осіб до мобільності; 9. трудову міграцію; 10. статево-вікову структуру населення; 11. рівень народжуваності; 12. рівень культури; 13. трудову (економічну) активність;

Питання 3. Розставити у відповідності:	
1. Соціально-економічні характеристики	А. особисті якості працівників, їх належність до певних верств і прошарків суспільства
2. Економічні критерії	В. рівень освіти, професійно-кваліфікаційний склад працівників, стаж роботи
3. Психографічні показники	С. розподіл за фінансовим станом, за рівнем матеріальної забезпеченості

Питання 4. Стадії трудової адаптації	
1	позитивна, негативна
2	ієрархічна, висока, рідкісна
3	орієнтаційна, адаптаційна
4	ознайомча, пристосувальна

Питання 5. Оберіть організації, що забезпечують функціонування ринку праці:

1	відокремлені підрозділи юридичної особи
2	недержавні заклади сприяння зайнятості;
3	товариства з обмеженою відповідальністю
4	фінансові промислові групи
5	громадські організації

Питання 6. Розподілити характеристики відповідно до методів регулювання внутрішньофірмового ринку праці:		
A. Економічні B. Організаційні C. Соціально-психологічні	1. прогнозування і планування персоналу; 2. розрахунок балансу робочих місць і наявного персоналу; 3. прийоми та способи впливу на процес формування колективу 4. визначення потреби в кадрах та джерел її забезпечення; 5. оцінювання персоналу;	6. різні способи впливу на працівників, що ґрунтуються на використанні установлених організаційних зв'язків, правових положень, норм; 7. розвиток окремих працівників (методи психологічного відбору); 8. матеріальне стимулювання ефективного використання трудового потенціалу працівників;

Питання 7. Оберіть відповідне визначення:	
1. Зовнішній ринок	1. на ньому представлене все працездатне населення
2. Внутрішній ринок	2. охоплює взаємовідносини між продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі
3. Відкритий ринок	3. передбачає рух кадрів всередині підприємства, переміщення з однієї посади (роботи) на іншу

Питання 8. Методи оцінювання персоналу:	
1	оцінювання за діловими якостями на основі варіантів якостей, які найбільшою мірою відповідають особистості оцінюваного (бальна або не бальна)
2	індивідуальні та колективні методи
3	система тестових методів оцінювання
4	метод морфологічного аналізу

Питання 9. Обрати відповідну характеристику складової трудового потенціалу:	
A. Професійна структура	1. визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (зростання умінь, знань, навичок) і відображає зміни в його особистій складовій
B. Кваліфікаційна структура	2. визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи в цілому і кожного працівника окремо, і з цих позицій безпосередньо зв'язана з ефективним використанням трудового потенціалу, тому що сама можливість дисбалансу в системі "трудовий потенціал організації - трудовий потенціал працівника - робоче місце" закладена у використовуваних на практиці принципах прийняття управлінських рішень
C. Організаційна складова	3. детермінується змінами в характері та змісті праці під впливом НТП, що обумовлює появу нових і відмирання старих професій, ускладнення і підвищення функціонального змісту трудових операцій. Система вимог до трудового потенціалу, реалізована через набір робочих місць

Питання 10. Головними завданнями державної служби зайнятості на сучасному етапі є:	
1	розвиток активних програм сприяння зайнятості населення
2	формування сучасного економічного мислення
3	адресна допомога у працевлаштуванні соціально незахищених категорій населення
4	вивчення особливостей підприємницької діяльності, шляхів її вдосконалення