

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ
Кафедра економіки підприємств

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Стратегічне управління людськими ресурсами»

Галузь знань	07 «Управління та адміністрування»
Спеціальність	073 «Менеджмент»
Освітній ступінь	«Доктор філософії»
Викладач	Олійник Тетяна Георгіївна oliinyktetiana44@gmail.com

1. Опис навчальної дисципліни

«Стратегічне управління людськими ресурсами»

Галузь знань – 07 – «Управління та адміністрування»

Спеціальність – 073 – «Менеджмент»

Освітній ступінь Доктор філософії

Дисципліна варіативна

Семестр – 4

Кількість кредитів ECTS – 3,0

Кількість модулів – 1

Кількість змістових модулів – 3

Загальна кількість годин – 90

Види навчальної діяльності та види навчальних занять, обсяг годин та кредитів:

Лекції – 18 год. / 0,6 кред.

Практичні заняття – 18 год. / 0,6 кред.

Консультації – 20 год. / 0,7 кред.

Самостійна робота – 34 год. / 1,1 кред.

Форма підсумкова контрольного заходу – залік

2. АНОТАЦІЯ

Стратегічне управління людськими ресурсами покликане сприяти забезпеченню відповідності організації вимогам конкурентного середовища, яке динамічно розвивається. На “макрорівні людські ресурси є одним з найважливіших джерел процвітання будь-якої компанії. На “макрорівні” людські ресурси можна розглядати як простір, в якому відбувається формування ринкових відносин. Якості окремих людей і їх спільнот стають визначальними чинниками розвитку та економічного зростання, забезпечуючи процеси відтворення на локальному, регіональному та загальнодержавному рівнях.

Досвід роботи організацій в умовах кризи засвідчив, що найважливішим пріоритетом є забезпечення стійкості бізнесу, одним із вирішальних чинників чого є залучення та утримання талановитих людей та найкращих професіоналів. Тому саме на перетині інтересів бізнесу і працівників існує поле для діяльності фахівців зі стратегічного управління людськими ресурсами, які би допомагали топ-менеджерам досягати цілей організації. Адже конкуренція між організаціями, регіонами і навіть країнами відбувається не тільки через запровадження новітніх технічних засобів та використання інтелектуального капіталу, але й через удосконалення управлінських методів і технологій.

The summary

Strategic Human Resource Management aims to help ensure that the organization is responsive to the demands of a rapidly evolving competitive environment. Macro-level human resources are one of the most important sources of prosperity for any company. At the macro level, human resources can be seen as a space in which market relations are formed. The qualities of individuals and their communities are decisive factors for development and economic growth, ensuring reproduction processes at the local, regional and national levels.

The experience of organizations working in a crisis has shown that the most important priority is to ensure the sustainability of business, one of the decisive factors is the attraction and retention of talented people and the best professionals. That is why, at the intersection of business and employee interests, there is a field for HR professionals to help senior executives achieve the organization's goals. After all, competition between organizations, regions and even countries occurs not only through the introduction of the latest technical means and the use of intellectual capital, but also through the improvement of management methods and technologies.

3. МЕТА, ЗАВДАННЯ, ПРЕДМЕТ, ОБ'ЄКТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Метою даної дисципліни є формування у аспірантів системи теоретичних і прикладних знань у галузі стратегічного управління людськими ресурсами сучасної організації з метою забезпечення її конкурентоспроможності в ринковому середовищі.

Предметом дисципліни є система та процес стратегічного управління людськими ресурсами, а також організаційні та функціональні стратегії управління персоналом. Їхня відмінність від інших функціональних стратегій (маркетингу, виробництва, фінансів, інформаційних технологій тощо) полягає у тому, що вони переплетені з усіма іншими стратегіями. Стратегічне управління людськими ресурсами — це не окрема функція стратегічного менеджменту, а засіб, за допомогою якого реалізуються всі стратегії організації. Планування управління персоналом повинне бути невід'ємною частиною всіх інших стратегічних напрямів, узгодженим з усіма іншими.

Завдання дисципліни – сприяти отриманню навичок управління людськими ресурсами як на рівні окремої організації, так і на рівні регіону, використовуючи інструменти прогнозування, планування, моделювання, які б дозволяли реалізовувати перспективні дії з управління людськими ресурсами відповідно до загальної стратегії організації чи регіону.

В результаті вивчення навчальної дисципліни спірант повинен **вміти**:

- 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;
- вміти формулювати стратегію управління людськими ресурсами відповідно до загальних стратегій розвитку організації;

- розробляти заходи, плани організаційно-технічних перетворень для реалізації стратегії управління людськими ресурсами;
- аналізувати та оцінювати ефективність реалізації стратегії управління людськими ресурсами.

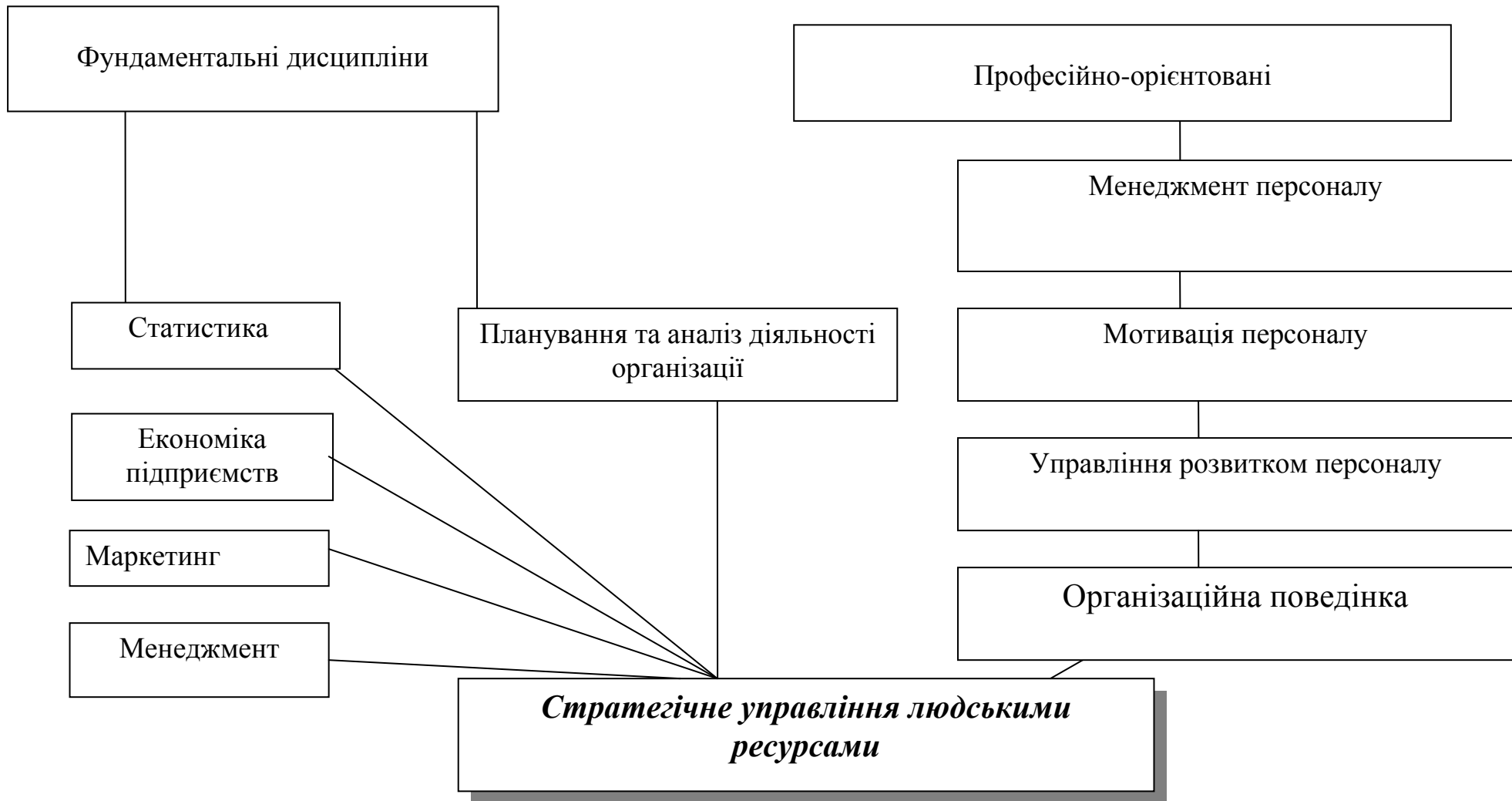
У результаті вивчення навчальної дисципліни аспірант **повинен знати:**

- сутність, значення і зміст стратегічного управління людськими ресурсами, методологічні аспекти і завдання дисципліни;
- складові стратегії управління людськими ресурсами;
- напрями реорганізації служб управління персоналом з урахуванням стратегічної перспективи їх діяльності,
- методику 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;
- елементи та етапи процесу стратегічного управління людськими ресурсами;
- принципи та підходи до формування стратегії управління людськими ресурсами;
- обґрунтування заходів щодо реалізації стратегії 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);
- сутність та методи оцінювання ефективності стратегічного управління людськими ресурсами

Курс забезпечує набуття загальних та спеціальних компетентностей, які студент буде здатен продемонструвати після опанування програми дисципліни (програмовані результати):

Загальні компетентності	Спеціальні (фахові, предметні) компетентності	Програмовані результати навчання
Здатність до науково-педагогічної діяльності у галузі управління та адміністрування;	-	Застосовувати науково-педагогічні технології, формулювати зміст, цілі навчання, способи їх досягнення, форми контролю, нести відповідальність за ефективність навчального процесу.

4. Місце дисципліни у структурі навчальних дисциплін



5. Структурно-логічна схема вивчення дисципліни

Змістовний модуль		Теми		Обсяги годин для окремих видів навчальних занять і самостійної роботи				
№	назва	№	назва	лекції	практичні заняття	консультації	самостійна робота	разом
1	Теоретико-методологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами	1.	Предмет, завдання та структура курсу «Стратегічне управління людськими ресурсами»	1	1	2	4	8
		2.	Концептуально - технологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами	1	1	2	2	6
		3.	Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного управління людськими ресурсами	2	2	1	2	7
		4.	Діяльнісний підхід до формування стратегічних ресурсів персонал організації	2	2	1	4	9
		5.	Стратегічного управління людськими ресурсами в умовах глобалізації і масової культури	2	2	2	4	10
Всього				8	8	8	16	40
2	Стратегічне управління формуванням людських ресурсів організації	6.	Система стратегічного управління людськими ресурсами організації	2	2	2	4	10
		7.	Кадрова політика і стратегія управління людськими ресурсами	2	2	2	4	10
		8.	Формування та реалізація стратегії управління людськими ресурсами	2	2	2	4	10
		9.	Стратегічна роль служби управління людськими ресурсами	2	2	2	4	10
		10.	Перспективи розвитку стратегічного управління людськими ресурсами	2	2	4	2	10
Всього				10	10	12	18	50
Всього годин по навчальній дисципліні				18	18	20	34	90

6. Зміст навчальної дисципліни

Перелік та короткий зміст лекцій, загальний розподіл годин і кредитів, терміни виконання змістовних модулів

ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 1. Теоретико-методологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами

Тема 1. Предмет, завдання та структура курсу «Стратегічне управління людськими ресурсами» (2 год.).

Предмет курсу, його завдання. Логіка викладу навчального матеріалу і структура курсу. Місце дисципліни в загальній системі фахових дисциплін, взаємозв'язок з іншими навчальними курсами: стратегічним управлінням, економічною теорією, менеджментом, трудовим правом, економікою праці, соціологією, фізіологією і психологією, організацією і нормуванням праці, етикою і психологією ділового спілкування. Еволюція форм спільної діяльності і становлення кадрового менеджменту. Еволюція концепцій УЛР. Управління людськими ресурсами в системі сучасного менеджменту. Кадровий менеджмент: від управління персоналом до управління людськими ресурсами. Сутність стратегічного управління людськими ресурсами організації Теорії управління про роль людини в організації. Об'єктивні передумови появи теорії людських ресурсів (ЛР). Роль і значення процесного, системного та ситуаційного підходу в розвитку теорії УЛР. Специфіка ЛР як об'єкта управління на відміну від усіх інших видів ресурсів (матеріальних, фінансових, інформаційних та ін.).

Ключові слова: управління, ресурси, еволюція, людина, навчальні курси.

Keywords: management, resources, evolution, man, training courses

Тема 2. Концептуально - технологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами (2 год.)

Стратегічне УЛР як теорія і як практика. Генезис теорії людських ресурсів. Концепції управління персоналом: використання трудових ресурсів (замість людини - функція труда), управління персоналом (людина-посада), управління людськими ресурсами (людина особливий ресурс в організації), управління людиною (людина-головний суб'єкт і особливий об'єкт управління). Ознаки стратегічного управління людськими ресурсами. Визначення стратегічного УЛР. Значення стратегічного УЛР. Цілі стратегічного УЛР. Зв'язок політики і стратегії, політики УЛР і стратегії УЛР, політики і стратегії організації з політикою і стратегії УЛР. Категорії стратегічного управління. Стратегічне планування й стратегічне управління. Взаємозв'язок категорій теорії стратегічного управління. Цілі та місія організації. Стратегія, методи,

технології управління. Закони і принципи стратегічного управління. Синергетична парадигма управління.

Ключові слова: людина, посада, організація, стратегія, значення стратегічне планування.

Keywords: person, position, organization, strategy, value strategic planning.

Тема 3. Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного управління людськими ресурсами (2 год.) Людина як суб'єкт стратегічного УЛР. Теоретико-методологічний аспект становлення проблеми керування розвитком людини. Людина як основа ресурсу суспільства. Людина з позицій прикладної акмеології. Акмеологічна концепція становлення людини. Розвиток когнітивної, афективної, мотиваційної, поведінкової сфери, концепції в різних вікових періодах. Особливості розвитку психічних механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини - стратега. Поняття особливостей механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини. Процес розвитку психологічних механізмів стратегічного суб'єкта. Акмеологія як ідеологічна основа стратегічного УЛР. Інтелектуальний капітал як об'єкт стратегічного управління. Структура інтелектуального капіталу: людський капітал (знання, навички, творчі здібності), організаційний капітал (технічне та програмне забезпечення, оргструктура, патенти), споживчий капітал (зв'язки з клієнтами, інформація про клієнтів, торгова марка, бренд). Поняття трудового потенціалу працівника в організації. Компоненти трудового потенціалу. Показники і характеристика стану і використання трудового потенціалу в організації, можливості отримання інтегральної оцінки. Людський капітал, соціальний капітал і людські ресурси в інтерпретації вітчизняних вчених.

Ключові слова: суб'єкт, об'єкт, людина, суспільство, особистість, споживчий капітал, патенти.

Keywords: subject, object, person, society, personality, consumer capital, patents.

Тема 4. Діяльнісний підхід до формування стратегічних ресурсів персонал організації (2 год.) Поняття діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу. Теорія розвиваючої діяльності в мові схематичних зображень. Практичні проблеми в організації розвитку ЛР організації. Розвиток діяльності, здібностей, мислення людини і ЛР організації. Психотехніка, психодинаміка та психокорекції. Ігромоделювання як метод психологічного дослідження. Мислетехніка і формування вищих абстракцій. Стратегія і тактика в управлінні ігропроцеса. Культура мислення і нові педагогічні технології. Рефлексія і самосвідомість як основа саморозвиття особистості. Шляхи формування стратегічного мислення в управлінні. Рівнева концепція розвитку стратегічного мислення: досіміотическій, сіміотическій, логічний та онтологічні

рівні розвитку мислення. Особливості схематичних зображень як засобів організації і формування управлінського мислення. Сутність ділової, організаційно - діяльнісної, організаційно - комунікаційної гри. Розвиваючі ігри та розвиток креативного потенціалу ЛР. Методи і засоби самоорганізації і педагогічної організації в навчальних процесах. Інноватика і стратегічне управління в сфері освіти.

Ключові слова: стратегія, тактика, рефлексія, самосвідомість, інноватика, самоорганізація.

Keywords: strategy, tactics, reflection, self-awareness, innovation, self-organization.

Тема 5. Стратегічного управління людськими ресурсами в умовах глобалізації і масової культури (2 год.)

Поняття глобалізації. Глобалізація і глобальна дезінтеграція. Міфи глобалізації. Занепад політики і майбутнє національного суверенітету. Проблеми глобального політичного прогнозування. Політична домінанта глобального прогнозування. Западня глобалізації. Зміна ролі працівника в глобальній економіці і виробництві. Міжнародні аспекти УЛР. Масова культура як феномен постіндустріального суспільства. Специфіка масової культури. Функції масової культури. Взаємодія масової, елітарної і народної культури в сучасному соціокультурному просторі. Національні варіанти масової культури. Руйнівна сила індивідуалізму. Індивідуалізм без індивідуальності. Загальне знеособлення, опошлення, що зрівнює всіх егоїзм. Стандартизація особистості в умовах ринку, витіснення звички мислити, переживати. Підміна процесу мислення процесом пізнавання чергового міфу. Сприйняття реального світу через систему міфів, створених ЗМІ. Соціальна дезорієнтованість щодо цінностей і пріоритетів. Масова культура як універсальна культура епохи глобалізації. Вплив масової елітарної народної культури на стратегічне управління людськими ресурсами в сучасному світі.

Ключові слова: глобалізація, прогнозування, дезінтеграція, індивідуалізм, цінності, пріоритети.

Keywords: globalization, forecasting, disintegration, individualism, values, priorities.

ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 2. Стратегічне управління формуванням людських ресурсів організації.

Тема 6. Стратегічна роль служби управління людськими ресурсами (2 год.) Управління ЛР як система. Функціонально-цільова модель системи управління організацією, склад підсистем управління ЛР в загальній системі стратегічного управління. Система цілей стратегічного УЛР організації - основа

функціонального поділу праці. Склад, зміст функцій стратегічного УЛР організації, варіанти їх класифікації, взаємозв'язок і послідовність виконання. Основні положення стратегії розвитку організації як основи проектування систем УЛР. Система стратегічного УЛР. Аналіз факторів зовнішнього середовища, що впливають на стратегію УЛР. Аналіз факторів внутрішнього середовища в стратегічному УЛР. Розробка системи стратегічного УЛР. Цілі, завдання, показники кадрового забезпечення системи стратегічного УЛР організації. Завдання діловодного забезпечення системи стратегічного УЛР організації. Нормативно-методичне забезпечення системи стратегічного УЛР організації. Правове забезпечення системи стратегічного УЛР організації, сутність і завдання. Інформаційне забезпечення системи стратегічного УЛР організації, його зміст. Технічне забезпечення системи стратегічного УЛР організації, його призначення та сутність. Використовувані засоби технічного оснащення, їх види.

Ключові слова: зовнішнє середовище, аналіз, нормативно-методичне, правове, інформаційне, технічне забезпечення.

Keywords: environment, analysis, regulatory, legal, information, technical support.

Тема 7. Кадрова політика і стратегія управління людськими ресурсами (2 год.)

Сутність кадрової політики та її особливості на сучасному етапі. Основні напрямки кадрової політики. Вихідні положення формування кадрової політики. Типи кадрової політики та їх характеристика. Методи реалізації кадрової політики, їх суть і різновиди (адміністративні, економічні та соціально - психологічні). Кадрова політика і стратегія управління організацією. Організаційні стратегії: організаційного розвитку, управління культурою, управління змінами, розвитку трудових відносин. Функціональні стратегії: забезпечення ресурсами, управління ефективністю, розвитку ЛР, винагороди, трудових відносин. Особливості регулювання професійного розвитку. Стратегічне управління нововведеннями в роботі з розвитку людських ресурсів. Маркетинг персоналу організації як філософія УЛР. Маркетингова функція в кадровій політиці. Стратегічне управління маркетингом ЛР організації. Визначення потреб у навчанні і розвитку ЛР.

Ключові слова: кадрова політика, методи, трудові відносини, винагороди, маркетинг.

Keywords: personnel policy, methods, labor relations, remuneration, marketing.

Тема 8. Формування та реалізація стратегії управління людськими ресурсами (2 год.) Підходи до розробки стратегічного УЛР: метод «найкращої

практики», метод «найкращої відповідності», метод «зв'язування». Основні аспекти формулювання (визначення) стратегії УЛР. Необхідні умови вибору варіантів стратегії УЛР. Послідовність формулювання стратегії УЛР. Зміст процесу розробки стратегії УЛР: визначення цілей використання ЛР; постановка завдань, всі рішення яких забезпечить досягнення цілей; розробка засобів досягнення цілей; розрахунки ресурсів для досягнення цілей; прогноз результатів. Стратегія УЛР, як елемент стратегії управління організацією. Бар'єри, що перешкоджають реалізації стратегії УЛР та шляхи їх подолання. Дії щодо подолання вказаних бар'єрів. Фактори, що сприяють формуванню невідповідності теорії і практики стратегічного УЛР. Фактори, що впливають на формування і реалізацію стратегії УЛР.

Ключові слова: стратегія, бар'єри, теорія, практика, фактори, організація.

Keywords: strategy, barriers, theory, practice, factors, organization.

Тема 9. Стратегічна роль служби управління людськими ресурсами (2 год.) Обґрунтування необхідності стратегічної служби. Організаційна структура служби стратегічного УЛР організації, її місце в загальній системі управління організацією. Взаємодія з лінійними керівниками. Вимоги до механізму формування і розвитку кадрового потенціалу стратегічної служби. Організаційний механізм формування і розвитку кадрового потенціалу стратегічної служби. Взаємодія розвитку кадрового потенціалу стратегічної служби та економічної конкурентоспроможності організації. Становлення і розвиток організаційного механізму формування та розвитку стратегічної служби, як важливого напрямку інвестування. Нові завдання служби управління людськими ресурсами. Умови для підвищення якості роботи служби УЛР.

Ключові слова: організаційна структура, управління, людські ресурси, кадровий потенціал, інвестування.

Keywords: organizational structure, management, human resources, human resources, investment.

Тема 10. Перспективи розвитку стратегічного управління людськими ресурсами (2 год.) Характеристика економічної та соціальної ефективності вдосконалення УЛР. Аналіз існуючих підходів до вимірювання економічної та соціальної ефективності УЛР. Методи розрахунку економічної ефективності. Методи розрахунку результатів і витрат, пов'язаних з удосконаленням УЛР. Методика оцінки економічної та соціальної ефективності вдосконалення УЛР.

Ключові слова: ефективність, стратегічне управління, людські ресурси, соціальна відповідальність, удосконалення управління.

Keywords: efficiency, strategic management, human resources, social responsibility, management improvement.

7. Перелік тем практичних та семінарських занять

Змістовний модуль		Теми	Обсяг годин	Форми контролю*	
№	назва			т	к.р
1	Теоретико-методологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами	Тема 1.1. Предмет, завдання та структура курсу «Стратегічне управління людськими ресурсами»	1	+	
		Тема 1.2. Концептуально - технологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами	1	+	
		Тема 1.3. Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного управління людськими ресурсами	2		+
		Тема 1.4. Діяльнісний підхід до формування стратегічних ресурсів персоналу організації	2	+	
		Тема 1.5. Стратегічного управління людськими ресурсами в умовах глобалізації і масової культури	2	+	+
Всього за модуль			8	X	X
2	Стратегічне управління формуванням людських ресурсів організації	Тема 2.1. Система стратегічного управління людськими ресурсами організації	2	+	
		Тема 2.2. Кадрова політика і стратегія управління людськими ресурсами	2	+	+
		Тема 2.3. Формування та реалізація стратегії управління людськими ресурсами	2	+	
		Тема 2.4. Стратегічна роль служби управління людськими ресурсами	2	+	+
		Тема 2.5. Оцінка ефективності стратегічного управління людськими ресурсами	2	+	
Всього за модуль			10	X	X
Разом по дисципліні			18	X	X

* т – тести, к. р. – контрольна робота письмова

8. Теми та форма контролю і перевірки завдань, які винесені на самостійне обов'язкове опрацювання

Самостійна робота спрямована на забезпечення наукової, загальноосвітньої та практичної підготовки аспірантів. Її метою є підвищення

ефективності навчального процесу шляхом організації позааудиторного навчання. В процесі самостійної роботи аспірантам необхідно вирішити нижченаведені завдання. Самостійна робота аспіранта здійснюється у формі підготовки до лекцій і практичних занять. Самостійну роботу аспірант може виконувати у бібліотеці, комп'ютерних класах, а також в домашніх умовах.

Підготовка до лекцій передбачає самостійне вивчення теоретичного навчального матеріалу з кожної теми, наданого в основній та додатковій літературі, конспекті лекцій. Підготовка до практичних занять здійснюється шляхом ознайомлення з основними теоретичними положеннями до кожного практичного заняття, нормативною документацією, методикою виконання розрахунків.

Назва змістовного модуля	год. (кред.)	форма *контролю
Модуль 1. Теоретико-методологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами	16	I, р, р
Тема 1.1. Предмет, завдання та структура курсу «Стратегічне управління людськими ресурсами»	4	
Тема 1.2. Концептуально - технологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами	2	
Тема 1.3. Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного управління людськими ресурсами	2	
Тема 1.4. Діяльнісний підхід до формування стратегічних ресурсів персонал організації	4	
Тема 1.5. Стратегічного управління людськими ресурсами в умовах глобалізації і масової культури	4	
Модуль 2. Стратегічне управління формуванням людських ресурсів організації	18	I, р, р
Тема 2.1. Система стратегічного управління людськими ресурсами організації	4	
Тема 2.2. Кадрова політика і стратегія управління людськими ресурсами	4	
Тема 2.3. Формування та реалізація стратегії управління людськими ресурсами	4	
Тема 2.4. Стратегічна роль служби управління людськими ресурсами	4	
Тема 2.5. Перспективи розвитку стратегічного управління людськими ресурсами	2	
Разом по дисципліні	34	

Орієнтований перелік індивідуальних завдань

1. Реферат (р) на тему:

- Поняття стратегічного управління людськими ресурсами.
- Закони, принципи розвитку і управління стратегічного управління УЛР.
- Об'єкт і предмет стратегічного УЛР.
- Цілі й завдання вивчення дисципліни стратегічного УЛР.
- Сутність і основні елементи стратегії УЛР.
- Ключові концепції стратегічного УЛР.
- Стратегічна відповідність та її типи.

2. Індивідуальна робота (І.р.):

- «Розвиток компетенції персоналу в умовах стратегічного управління»
- «Компетентність фахівців служби управління стратегічного УЛР»;
- «Кадрова політика. Стратегічне й оперативне планування процесу перепідготовки і підвищення кваліфікації»;
- «Бар'єри, що перешкоджають реалізації стратегії УЛР і шляхи їхнього подолання».

9. Консультації

Консультації з теоретичної та практичної частини курсу проводяться для аспірантів згідно графіку роботи, регламентованого педнавантаженням, а також по мірі необхідності.

Теми, з яких проводяться консультації

Змістовний модуль	№ теми	Зміст	Кількість годин
1	1	Предмет, завдання та структура курсу «Стратегічне управління людськими ресурсами»	2
1	2	Концептуально - технологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами	2
1	3	Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного управління людськими ресурсами	1
1	4	Діяльнісний підхід до формування стратегічних ресурсів персонал організації	1
1	5	Стратегічного управління людськими ресурсами в умовах глобалізації і масової культури	2
2	6	Система стратегічного управління людськими ресурсами організації	2
2	7	Кадрова політика і стратегія управління людськими ресурсами	2
2	8	Формування та реалізація стратегії управління людськими ресурсами	2
2	9	Стратегічна роль служби управління людськими ресурсами	2
2	10	Перспективи розвитку стратегічного управління людськими ресурсами	4
Всього годин			20

10. Питання для проміжного і підсумкового контролю знань здобувачів вищої освіти

Поточний контроль знань здійснюється під час проведення практичних занять і включає такі форми:

- 1) усні опитування на семінарських заняттях;
- 2) письмові відповіді на питання;
- 3) участь в обговоренні питань на семінарах;
- 4) якість виконання індивідуального завдання;
- 5) якість пошуку необхідної літератури тощо.

Підсумковий контроль знань з дисципліни здійснюється шляхом написання контрольної роботи: варіативні завдання містять три теоретичні питання, тестове завдання (10 питань).

Заключний контроль знань з дисципліни здійснюється шляхом складання заліку.

Питання до заліку:

1. Предмет курсу, його завдання. Логіка викладу навчального матеріалу і структура курсу.
2. Еволюція форм спільної діяльності і становлення кадрового менеджменту.
3. Сутність стратегічного УЛР організації.
4. Теорії управління про роль людини в організації. Об'єктивні передумови появи теорії ЛР.
5. Роль і значення процесного, системного та ситуаційного підходу в розвитку теорії ЛР.
6. Концепції управління персоналом: використання трудових ресурсів (замість людини - функція труда), управління персоналом (людина-посада), управління людськими ресурсами (людина особий ресурс в організації), управління людиною (людина-головний суб'єкт і особливий об'єкт управління).
7. Людські ресурси організації з позицій системного аналізу.
8. Концептуальні представлення розвитку ЛР організації. Концепція УЛР в США, Європі, Японії. Ключові концепції УЛР.
9. Основні стадії розвитку концепцій УЛР.
10. Стратегічна природа УЛР. Поняття «стратегія» організації і стратегії УЛР, як проблема теорії і практики. Ознаки стратегічного УЛР.
11. Визначення стратегічного УЛР. Значення стратегічного УЛР. Цілі стратегічного УЛР.
12. Зв'язок політики і стратегії, політики УЛР і стратегії УЛР, політики і стратегії організації з політикою і стратегії УЛР.
13. Взаємозв'язок категорій теорії стратегічного управління.
14. Цілі та місія організації. Стратегія, методи, технології управління.
15. Закони і принципи стратегічного управління.

16. Варіанти стратегій розвитку організації й відповідні їм стратегії УЛР: підприємництва, динамічного зростання, прибутку, ліквідації, зміни курсу.
17. Основні підходи до стратегічного УЛР. Ресурсна орієнтація.
18. Типи стратегій ЛР. Типи кадрових стратегій. Критерії ефективної стратегії ЛР.
19. Методологія та методи розробки стратегії ЛР. Реалізація стратегій УЛР.
20. Фактори, що впливають на стратегічне УЛР. Зарубіжний досвід УЛР.
21. Стратегічне управління розвитку ЛР в організації на основі закордонного досвіду.
22. Необхідність стратегічного УЛР в українських умовах.
23. Теоретико-методологічний аспект становлення проблеми керування розвитком людини.
24. Особливості розвитку психічних механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини стратега.
25. Процес розвитку психічних механізмів стратегічного суб'єкта.
26. Акмеологія як ідеологічна основа стратегічного УЛР.
27. Інтелектуальний капітал як об'єкт стратегічного управління.
28. Поняття трудового потенціалу працівника в організації.
29. Поняття діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу.
30. Практичні проблеми в організації розвитку ЛР організації.
31. Ігроделірованіє як метод психологічного дослідження.
32. Рівнева концепція розвитку стратегічного мислення: досіміотіческій, сіміотіческій, логічний та онтологічні рівні розвитку мислення.
33. Застосування методу Г. Гегеля у розвитку мислення.
34. Розвиваючі ігри та розвиток креативного потенціалу ЛР.
35. Поняття глобалізації. Глобалізація і глобальна дезінтеграція.
36. Зміна ролі працівника в глобальній економіці і виробництві.
37. Масова культура як феномен постіндустріального суспільства.
38. Генезис уявлень про масову культуру у вітчизняній і зарубіжній традиції.
39. Масова культура і засоби масової комунікації в системі стратегічного управління ЛР.
40. Вплив масової культури на глибинні шари психіки, вивільнення інстинктів, ослаблення моральних заборон, дебілізація населення.
41. Масова культура як універсальна культура епохи глобалізації.
42. Система цілей стратегічного УЛР організації - основа функціонального поділу праці.
43. Основні положення стратегії розвитку організації як основи проектування систем УЛР.
44. Система стратегічного УЛР.
45. Аналіз факторів зовнішнього середовища, що впливають на стратегію УЛР.
46. Цілі, завдання, показники кадрового забезпечення системи стратегічного УЛР організації.
47. Завдання діловодного забезпечення системи стратегічного УЛР організації.

48. Нормативно-методичне забезпечення системи стратегічного УЛР організації.
49. Правове забезпечення системи стратегічного УЛР організації, сутність і завдання.
50. Інформаційне забезпечення системи стратегічного УЛР організації, його зміст.
51. Технічне забезпечення системи стратегічного УЛР організації, його призначення та сутність.
52. Сутність кадрової політики та її особливості на сучасному етапі. Основні напрямки кадрової політики.
53. Типи кадрової політики та їх характеристика.
54. Кадрова політика і стратегія управління організацією.
55. Особливості регулювання професійного розвитку.
56. Маркетинг персоналу організації як філософія УЛР.
57. Основні аспекти формулювання (визначення) стратегії управління людськими ресурсами. Класифікація стратегії УЛР.
58. Послідовність формулювання стратегії УЛР.
59. Зміст процесу розробки стратегії УЛР.
60. Стратегія УЛР, як елемент стратегії управління організацією.
61. Орієнтація стратегії УЛР на якість людських ресурсів, що забезпечують конкретна перевага організації.
62. Складові стратегії УЛР: цілі організації, її ресурси та обмеження по ним, розвиненість системи УЧР, якість людських ресурсів і т.п.
63. Види стратегії розвитку організації і відповідні їм стратегії УЧР.
64. Організаційні стратегії: організаційного розвитку, управління культурою, управління змінами, розвитку трудових відносин.
65. Функціональні стратегії: забезпечення ресурсами, управління ефективністю, розвитку ЧР, винагороди, трудових відносин.
66. Ціль, завдання й вимоги до реалізації стратегії УЛР.
67. Правила, які необхідно враховувати керівництву для успішної реалізації стратегії УЛР.
68. Мета й завдання реалізації стратегії УЛР.
69. Етапи реалізації стратегії УЛР.
70. Бар'єри, що перешкоджають реалізації стратегії УЛР та шляхи їх подолання.
71. Фактори, що сприяють формуванню невідповідності теорії і практики стратегічного УЛР.
72. Фактори, що впливають на формування і реалізацію стратегії УЛР.
73. Обґрунтування необхідності стратегічної служби. Взаємодія з лінійними керівниками.
74. Вимоги до механізму формування і розвитку кадрового потенціалу стратегічної служби.
75. Організаційний механізм формування і розвитку кадрового потенціалу стратегічної служби.

76. Взаємодія розвитку кадрового потенціалу стратегічної служби та економічної конкурентоспроможності організації.
77. Становлення і розвиток організаційного механізму формування та розвитку стратегічної служби, як важливого напрямку інвестування.
78. Умови для підвищення якості роботи служби УЛР.
79. Ключові ролі фахівців служби УЛР.
80. Компетентність фахівців служби УЛР.
81. Стратегічна роль керівника служби УЛР.
82. Характеристика економічної та соціальної ефективності вдосконалення УЛР.
83. Методи розрахунку економічної ефективності.
84. Методика оцінки економічної та соціальної ефективності вдосконалення УЛР.
85. Акмеологія в системі наук про професійну діяльність менеджерів по персоналу.
86. Ігроделювання як особливий вид акмеологічної технології.
87. Технологія формування психолого-акмеологічної компетентності на підставі ефективної діяльності суб'єкта оцінки і добору персоналу.
88. Технологія формування аутопсихологічної компетентності особистості (розуміння особистістю себе і своєї професійної діяльності).
89. Сутність гри і типологія ігор.
90. Ділові ігри. Організаційно-ділові ігри.

10. Розрахунок балів до заліку

Дисципліна	Кількість годин				Форма контролю	Кількість заходів	Оцінка		Сума	
	лекції	практичні заняття	консультації	самостійна робота			min	max	min	max
Стратегічне управління людськими ресурсами	Змістовний модуль 1. Методологія, необхідність та аналіз стратегічного управління людськими ресурсами									
	8	8	8	16	Контрольні роботи	4	2	5	8	20
					Тестування	3	2	5	6	15
					Самостійна робота	3	2	3	6	9
					Індивідуальна робота	1	5	7	5	7
	Разом по змістовному модулю 1								30	51
	Змістовний модуль 2. Реалізація стратегічного управління людськими ресурсами									
	10	10	12	18	Контрольні роботи	5	2	5	10	25
					Тестування	5	2	5	10	25
					Самостійна робота	3	2	3	6	9
					Індивідуальна робота	1	5	7	5	7
	Разом по змістовному модулю 2								31	55
Залікова робота (додатково)								10	15	
Разом по курсу дисципліни								60	100	

Творча робота аспіранта оцінюється викладачами кафедри економіки підприємств. Вона включає:

- участь у науково-дослідній роботі – до 10 балів;
- виступи у наукових гуртках і на конференціях – до 15 балів;
- участь у внутрівузівських олімпіадах – до 15 балів;
- участь у всеукраїнських олімпіадах – до 25 балів.

Шкала оцінювання

Шкала оцінювання Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		Екзамен	залік
90 - 100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
75-81	C		
64-74	D	задовільно	
60-63	E		
35- 59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

11. Перелік рекомендованих літературних джерел

Технічні засоби для демонстрування презентацій (ноутбук, проектор).

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Основні джерела

1. Воронкова В.Г., Бєльченко А.Г., Попов О.М. Управління людськими ресурсами: філософські засади: Навч. посіб. За ред. В. Г. Воронкової. К.: ВД “Професіонал”, 2016. 576 с.

2. Грицяк Н. В., Глущенко В. О., Протасова Н. Г. Проблеми ефективності підвищення кваліфікації керівних кадрів: Кол. моногр. За заг. ред. І. В. Розпутенка. К.: Вид-во “К. І. С.”, 2015. 224 с.

3. 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.
4. Дмитренко Г.А., Шарапатова Е.А., Максименко Т.М. Мотивация и оценка персонала: Учебное пособие. К.: МАУП, 2014. 248 с.
5. Должанський І. З. Управління потенціалом підприємства: Навч. посіб. К., 2016. 368с.
6. Доценко Н. В., Сабадош Л.Ю., Чумаченко І.В. Методи управління людськими ресурсами при формуванні команд мультипроектів та програм: монографія. Харків.нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О.М. Бекетова. Харків, 2015. 201 с.
7. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : практикум : навч.посібник. Х.: ХДУХТ, 2015. 195 с.
8. Морушко О. О. Кадровий менеджмент: навч. посіб. Нац. ун-т "Львів. політехніка". Львів, 2014. 173 с.
9. Новікова М. М., Мажник Л.О. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти: навч. посіб. Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. Х., 2014. 217 с.
10. Петрова И.В. Эффективный аутсорсинг. Механизм принятия управленческих решений. М.: Инфра - М, РИОР, 2014. 108 с.
11. Турчинов А.И. Управление персоналом: Учебник. М.: Изд-во РАГС, 2015. С. 262–344.
12. Цимбалюк С. О. Технології управління персоналом: навч. посіб. Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана. К., 2016. 399 с.
13. Яцун Л. М., Селютін В.М., Ольшанський О.В. Управління персоналом : навч.посіб. Харків, 2013. 416 с.

2. Допоміжні джерела

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: Навч. посіб. К.: ВД "Професіонал", 2016. 512 с.
2. Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська А.М. Управління персоналом: Навч. посіб. К.: Центр навч. л-ри, 2016. 504 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. Дмитренко Г. А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организации: Учеб. пособие. 2-е изд., испр. К.: МАУП, 2017. 192 с.
5. Дубиненкова Е. Н. Техники подбора персонала: Искусство находить лучших. СПб.: Речь, 2017. 169 с.
6. Загірняк М. В., Почтовюк А.Б. Психологія управління: навч. посіб. Ред.: Л. П. Гобельовська. Х.: Точка, 2015. 193 с.
7. Карлін М.І., Борисюк О.В. Можливості застосування лізингу персоналу і