


НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

Кафедра економіки

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Декан економічного факультету

Анатолій ДІБРОВА
«30» травня 2023 р.

«СХВАЛЕНО»
на засіданні кафедри економіки
Протокол № 15 від 29.05.2023 р.
Завідувач кафедри

Вікторія БАЙДАЛА

«РОЗГЛЯНУТО»
Гарант ОП «Економіка підприємства»

Тетяна ГУЦУЛ

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Управління людськими ресурсами»

спеціальність
освітня програма
факультет
розробник

051 «Економіка»
«Економіка підприємства»
економічний
к.е.н., доцент кафедри економіки Ільків Л.А.

Київ – 2023 р.

**1. Опис навчальної дисципліни
Управління людськими ресурсами**

| Галузь знань, спеціальність, освітня програма, освітній ступінь | | |
|--|---------------------------------|-----------------------|
| Освітній ступінь | <i>Магістр</i> | |
| Спеціальність | <i>051 “Економіка”</i> | |
| Освітня програма | <i>“Економіка підприємства”</i> | |
| Характеристика навчальної дисципліни | | |
| Вид | <i>вибіркова</i> | |
| Загальна кількість годин | <i>150</i> | |
| Кількість кредитів ECTS | <i>5</i> | |
| Кількість змістових модулів | <i>3</i> | |
| Курсовий проект (робота) (за наявності) | <i>1</i> | |
| Форма контролю | <i>Екзамен</i> | |
| Показники навчальної дисципліни для денної та заочної форм навчання | | |
| | денна форма навчання | заочна форма навчання |
| Курс (рік підготовки) | <i>1</i> | <i>1</i> |
| Семестр | <i>1</i> | <i>1</i> |
| Лекційні заняття | <i>15 год.</i> | <i>6 год.</i> |
| Практичні, семінарські заняття | <i>30 год.</i> | <i>6 год.</i> |
| Лабораторні заняття | | |
| Самостійна робота | <i>105 год.</i> | <i>108 год.</i> |
| Індивідуальні завдання | | |
| Кількість тижневих аудиторних годин для денної форми навчання | <i>3 год.</i> | - |

2. Мета, завдання та компетентності 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.

Набуття компетентностей:

інтегральна компетентність (ІК):

здатність визначати та розв'язувати складні економічні задачі та проблеми, приймати відповідні аналітичні та управлінські рішення у сфері економіки або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій за невизначених умов та вимог.

загальні компетентності (ЗК):

ЗК1. Здатність генерувати нові ідеї (креативність)

ЗК3. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

ЗК5. Здатність працювати в команді.

ЗК7. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

фахові (спеціальні) компетентності (ФК):

СК4. Здатність використовувати сучасні інформаційні технології, методи та прийоми дослідження економічних та соціальних процесів, адекватні встановленим потребам дослідження.

СК5. Здатність визначати ключові тренди соціально-економічного та людського розвитку, в т.ч. сільських територій

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

Програмні результати навчання (ПРН):

ПРН 2. Розробляти, обґрунтовувати і приймати ефективні рішення з питань розвитку соціально-економічних систем та управління суб'єктами економічної діяльності.

ПРН 6. Оцінювати результати власної роботи, демонструвати лідерські навички та уміння управляти персоналом і працювати в команді.

ПРН 12. Обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання, враховуючи цілі, ресурси, обмеження та ризики.

3. Програма та структура навчальної дисципліни для:
– повного терміну денної (заочної) форми навчання

Програма навчальної дисципліни

Тема 1. Механізм мотивації людських ресурсів.

Людські ресурси: поняття, специфіка. Управління людськими ресурсами. Людський капітал. Мотивація людських ресурсів. Управління компетенціями.

Тема 2. Розвиток людського потенціалу.

Людський потенціал: поняття, специфіка. Індекс людського розвитку. Трудовий потенціал. Класифікація трудового потенціалу. Трудовий потенціал працівника. Оцінка трудового потенціалу інноваційної організації. Державна політика розвитку трудового потенціалу.

Тема 3. Управління змінами.

Поняття змін в організації. Моделі управління змінами. Опір змін та його подолання. Принципи управління змінами.

Тема 4. Управління власною трудовою кар'єрою.

Трудова кар'єра: поняття, значення, види. Етапи формування трудової кар'єри. Планування трудової кар'єри. Особистий план розвитку кар'єри. Трудовий контракт: переваги, структура, значення.

Тема 5. Самозайнятість та організація трудової діяльності в мікропідприємствах

Самозайнята особа: поняття, форми. Основні сучасні характеристики підприємців. Що таке державна реєстрація суб'єктів підприємництва? Спрощена система оподаткування.

Тема 6. Внутрішньофірмовий ринок праці.

Поняття та елементи внутрішньофірмового ринку праці. Формування та особливості функціонування внутрішньофірмового ринку праці. Розвиток трудового капіталу підприємства як стратегічна орієнтація внутрішньофірмового ринку праці. Пристосування внутрішньофірмового ринку праці до змін на підприємстві.

Тема 7. Організація професійного відбору та трудової адаптації на підприємстві

Професійний відбір. Служби підприємства щодо прискорення процесу адаптації. Поняття трудової адаптації працівників. Види адаптації та чинники, що її визначають. Побудова адаптаційного процесу

Тема 8. Соціальний розвиток персоналу

Поняття соціального розвитку колективу. Суть та зміст планування соціального розвитку колективів в умовах ринку. Соціологічна служба підприємства.

4. Теми семінарських занять
(не передбачено навчальним планом)

5. Теми практичних занять

| № з/п | Назва теми | Кількість годин |
|-------|--|-----------------|
| 1 | Механізм мотивації людських ресурсів | 4 |
| 2 | Розвиток людського потенціалу | 4 |
| 3 | Управління змінами | 4 |
| 4 | Управління власною трудовою кар'єрою | 4 |
| 5 | Самозайнятість та організація трудової діяльності в мікропідприємствах | 4 |
| 6 | Внутрішньфірмовий ринок праці | 4 |
| 7 | Організація професійного відбору та трудової адаптації на підприємстві | 4 |
| 8 | Соціальний розвиток персоналу | 2 |
| | Разом | 30 |

6. Теми лабораторних занять
(не передбачено навчальним планом)

7. Теми самостійної роботи

| № з/п | Назва теми | Кількість годин |
|-------|--|-----------------|
| 1 | Механізм мотивації людських ресурсів | 10 |
| 2 | Розвиток людського потенціалу | 11 |
| 3 | Управління змінами | 11 |
| 4 | Управління власною трудовою кар'єрою | 16 |
| 5 | Самозайнятість та організація трудової діяльності в мікропідприємствах | 17 |
| 6 | Внутрішньфірмовий ринок праці | 12 |
| 7 | Організація професійного відбору та трудової адаптації на підприємстві | 12 |
| 8 | Соціальний розвиток персоналу | 16 |
| | Разом | 105 |

8. Зразки контрольних питань, тестів для визначення рівня засвоєння знань студентами

Контрольні запитання

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

Тестові завдання

| 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 | zareєстровані в службі зайнятості як такі, що шукають роботу |
| 5 | створили власну справу та шукають інвестиції |

| Питання 2. Розставити у відповідності: |
|--|
|--|

| | |
|--|---|
| <p>А. Кількісні фактори трудового потенціалу</p> <p>Б. Якісні фактори трудового потенціалу</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. чисельність працездатного населення; 2. психофізіологічну працездатність; 3. загальноосвітній та професійно-кваліфікаційний рівень; 4. кількість робочого часу, відпрацьованого працездатним населенням, а ботакого 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: | | |
|---|---|--|
| А. Економічні В. Організаційні С. 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 (метод 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: | |
|--|---|
| А. Професійна структура | 1. визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (зростання умінь, знань, навичок) і відображає зміни в його особистій складовій |
| В. 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 "трудоий потенціал організації - трудоий потенціал працівника - робоче місце" закладена у використовуваних на практиці принципах прийняття управлінських рішень |
| С. 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 |

9. Методи навчання

Методами навчання є способи спільної діяльності й спілкування викладача і здобувачів вищої освіти, що забезпечують вироблення позитивної мотивації навчання, оволодіння системою професійних знань, умінь і навичок, формування наукового світогляду, розвиток пізнавальних сил, культури розумової праці майбутніх фахівців.

Під час навчального процесу використовуються наступні методи навчання:

Залежно від джерела знань: словесні (пояснення, бесіда, дискусія, діалог); наочні (демонстрація, ілюстрація); практичні (рішення задач, ділові ігри).

За характером пізнавальної діяльності: пояснювально-наочний проблемний виклад; частково-пошуковий та дослідницький методи.

За місцем в навчальній діяльності:

- методи організації й здійснення навчальної діяльності, що поєднують словесні, наочні і практичні методи; репродуктивні й проблемно-пошукові; методи навчальної роботи під керівництвом викладача й методи самостійної роботи здобувачів вищої освіти;

- методи контролю й самоконтролю за навчальною діяльністю: методи усного, письмового контролю; індивідуального й фронтального, тематичного і систематичного контролю.

У процесі викладання навчальної дисципліни для активізації навчально-пізнавальної діяльності здобувачів вищої освіти передбачено застосування таких навчальних технологій:

- робота в малих групах дає змогу структурувати практично-семінарські заняття за формою і змістом, створює можливості для участі кожного здобувача вищої освіти в роботі за темою заняття, забезпечує формування особистісних якостей та досвіду соціального спілкування;

- семінари-дискусії передбачають обмін думками і поглядами учасників з приводу даної теми, а також розвивають мислення, допомагають формувати погляди і переконання, вміння формулювати думки й висловлювати їх, вчать оцінювати пропозиції інших людей, критично підходити до власних поглядів;

- мозкові атаки – метод розв'язання невідкладних завдань, сутність якого полягає в тому, щоб висловити як найбільшу кількість ідей за обмежений проміжок часу, обговорити і здійснити їх селекцію;

- кейс-метод – метод аналізу конкретних ситуацій, який дає змогу наблизити процес навчання до реальної практичної діяльності фахівців і передбачає розгляд виробничих, управлінських та інших ситуацій, складних конфліктних випадків, проблемних ситуацій, інцидентів у процесі вивчення навчального матеріалу;

- презентації – виступи перед аудиторією, що використовуються для подання певних досягнень, результатів роботи групи, звіту про виконання індивідуальних завдань, інструктажу, демонстрації.

10. Форми контролю

Відповідно до «Положення про екзамен та заліки у здобувачів вищої освіти ступеня доктор філософії в Національному університеті біоресурсів і природокористування України» затвердженого вченою радою НУБіП України 26 квітня 2023 року, протокол № 10, видами контролю знань здобувачів вищої освіти ступеня доктор філософії є поточний контроль, проміжна та підсумкова атестації.

Поточний контроль здійснюється під час проведення практичних, лабораторних та семінарських занять і має на меті перевірку рівня підготовленості здобувачів вищої освіти до виконання конкретної роботи.

Проміжна атестація проводиться після вивчення програмного матеріалу і має визначити рівень знань здобувачів вищої освіти з програмного матеріалу, отриманих під час усіх видів занять і самостійної роботи.

Форми та методи проведення проміжної атестації, засвоєння програмного матеріалу розробляються лектором дисципліни і затверджується відповідною кафедрою у вигляді тестування, письмової контрольної роботи, колоквіуму, результату експерименту, що можна оцінити чисельно, розрахункової чи розрахунково-графічної роботи тощо.

Засвоєння здобувачем вищої освіти програмного матеріалу вважається успішним, якщо рейтингова оцінка його становить не менше, ніж 60 балів за 100-бальною шкалою.

Семестрова атестація проводиться у формах семестрового екзамену або семестрового заліку з конкретної навчальної дисципліни.

Семестровий екзамен (далі – екзамен) – це форма підсумкової атестації засвоєння здобувачем вищої освіти теоретичного та практичного матеріалу з навчальної дисципліни за семестр.

Семестровий залік (далі – залік) – це форма підсумкової атестації, що полягає в оцінці засвоєння здобувачем вищої освіти теоретичного та практичного матеріалу (виконаних ним певних видів робіт на практичних, семінарських або лабораторних заняттях та під час самостійної роботи) з навчальної дисципліни за семестр.

Диференційований залік – це форма атестації, що дозволяє оцінити виконання та засвоєння здобувачем вищої освіти програми педагогічної практики.

Здобувачі вищої освіти зобов'язані складати екзамени і заліки відповідно до вимог навчального плану у терміни, передбачені графіком освітнього процесу. Зміст екзаменів і заліків визначається навчальними програмами дисциплін.

11. Розподіл балів, які отримують студенти.

Оцінювання знань студента відбувається за 100-бальною шкалою і переводиться в національні оцінки згідно з табл. 1 «Положення про екзамени та заліки у НУБіП України» (наказ про уведення в дію від 01.05.2023 р. №404)

| Рейтинг студента, бали | Оцінка національна за результати складання | |
|------------------------|--|---------------|
| | екзаменів | заліків |
| 90-100 | відмінно | зараховано |
| 74-89 | добре | |
| 60-73 | задовільно | |
| 0-59 | незадовільно | не зараховано |

Для визначення рейтингу студента (слухача) із засвоєння дисципліни $R_{\text{дис}}$ (до 100 балів) одержаний рейтинг з атестації (до 30 балів) додається до рейтингу студента (слухача) з навчальної роботи $R_{\text{НР}}$ (до 70 балів): $R_{\text{дис}} = R_{\text{НР}} + R_{\text{ат}}$.

12. Навчально-методичне забезпечення

1. Електронний навчальний курс «Управління людськими ресурсами». URL: <https://elearn.nubip.edu.ua/course/view.php?id=2981>

13. Рекомендовані джерела інформації

1. Адаптація персоналу: три підходи та чотири етапи. URL: <https://staff-capital.com/adaptatzija-personala-try-pidhody-u-chotyry-etapy/>
2. Бірман Л. А. Управління людськими ресурсами: навчальний посібник / Бірман Л. А.. – К. : Справа, 2018. – 346 с.
3. Ключові помилки, що ускладнюють впровадження змін у компанії. URL: <https://budni.rabota.ua/ua/corporate-culture/7-pomilok-yaki-uskladnyuyut-vprovadzhennya-zmin-u-kompaniyi>
4. Реєстрація та закриття ФОП в умовах воєнного стану: покрокова інструкція. URL: <https://happymonday.ua/reestratsiya-ta-zakryttya-fop>
5. Страх невдачі: як не дати йому зруйнувати ваші плани та кар'єру. URL: <https://happymonday.ua/strah-nevdachi>
6. Технології управління людськими ресурсами: навч. посібник для здобув. ступ-ня маг-ра за ОП «Менеджмент і бізнес-адміністрування». Л. Є. Довгань, Л. Л. Ведута, Г.А. Мохонько; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 512 с.
7. Чому важливо керувати змінами в компанії. URL: <https://devisu.ua/uk/stattia/chomu-vazhливо-keruvati-zminami-v-kompanii>
8. Шість важливих кроків професійного планування кар'єри. URL: <https://novarobota.ua/ua/articles-jobseeker/k-chemu-vy-stremites-na-rabote-6-vazhnykh-shagov-professionalnoy-karery-423>

Інформаційні ресурси

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