

ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»: <http://maup.com.ua/>
Хмельницький інститут МАУП: <http://www.maup.km.ua/>

Кафедра Економіки та управління:
<http://www.maup.km.ua/institut/kafedri/kafedra-ekonomiki-ta-upravlinnya/>

СИЛАБУС КУРСУ

Назва дисципліни	<i>Стратегічне управління людськими ресурсами</i>
Викладач (-і)	<i>Якушик Іван Давидович</i>
Портфоліо викладача (-ів)	http://www.maup.km.ua/informaciya/portfolio-yakushik-id.htm
Контактний тел.	<i>+380503587496</i>
Е-mail:	<i>yakushyk_dok@ukr.net</i>
Сторінка дисципліни на сайті	http://www.maup.km.ua/institut/kafedri/kafedra-ekonomiki-ta-upravlinnya/disciplini-vilnogo-viboru-kafedri-ekonomiki-ta-upravlinnya.htm
Консультації	<i>Четвер, 1 год., 12:00-13:00, ауд. 317</i>
Затверджено кафедрою	<i>28 серпня 2021 року, протокол №1</i>
Ухвалено науково-методичним семінаром	<i>31 серпня 2021 року, протокол №1</i>
Погоджено вченою радою	<i>31 серпня 2021 року, протокол №7</i>

1. Коротка анотація до дисципліни. Програма та тематичний план дисципліни «Стратегічне управління людськими ресурсами» передбачають поглиблене вивчення основних організаційних та методологічних засад діяльності персоналу управління зі стратегічного управління людськими ресурсами організації.

2. Мета дисципліни: формування теоретичних положень, методичних і прикладних розробок у галузі стратегічного управління людськими ресурсами, що дозволяють сформувати у студентів знання та навички зі стратегічного управління людськими ресурсами.

Завдання дисципліни:

- оволодіння понятійним апаратом в області стратегічного управління людськими ресурсами;
- розуміння концепцій стратегічного управління людськими ресурсами;
- здійснення діяльності зі стратегічного управління людськими ресурсами відповідно до стратегії і фазами розвитку організації;
- оволодіння сучасними підходами, методиками, технологіями стратегічного управління людськими ресурсами та їх застосування на практиці.
- створення умов для максимальної реалізації здібностей працівників і досягнення цілей організації;
- вивчення зарубіжного досвіду в сфері діяльності по стратегічному управління людськими ресурсами.

3. Формат курсу. денний (on-line), заочний (of-line).

4. Програмні результати навчання (інтегральні, фахові компетентності):

Табл. 1

Компетентність	Ступінь сформованості компетентності	Оцінювання
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.	Частково, в аспекті виконання завдань, передбачених професійною діяльністю за спеціалізацією освітньої програми	Підсумкове (екзамен)
Здатність збирати, аналізувати та обробляти статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, які необхідні для розв'язання комплексних економічних проблем, робити на їх основі обґрунтовані висновки.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (командна робота в малих групах, семінар)
Здатність обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (командна робота в малих групах, дискусія)
Здатність планувати і розробляти проекти у сфері економіки, здійснювати їх інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне «форум», тесовий контроль)
Спроможність раціонально розподіляти повноваження та компетенції в організаційній структурі управління підприємством і здатність встановлювати, підтримувати та розвивати ділові відносини із суб'єктами зовнішнього середовища й захищати інтереси підприємства в системі корпоративного бізнесу.	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне («симпозіум», пошуковий семінар)
Здатність використовувати знання, уміння й практичні навички в галузі економіки праці та соціально-трудових	Частково. Разом з іншими освітніми компонентами освітньої програми	Поточне, рубіжне (командна робота в малих групах, семінар, «дебати», тесовий

відносин, нормування, організації, фізіології та психології праці для підвищення ефективності управління персоналом підприємства й покращення результативності регулювання трудових процесів, управління персоналом та комплексного проектування праці.		контроль)
---	--	-----------

5. Тривалість курсу - 120 год.(4 кредити ЄКТС), з них: 34 години аудиторної роботи; 86 годин самостійної роботи, екзамен – 2 години.

6. Статус дисципліни: нормативна

7. Пререквізити. Курс «Стратегічне управління людськими ресурсами» безпосередньо пов'язаний з дисциплінами: «Моделювання в управлінні соціально-економічними системами», «Стратегічне управління підприємством», «Корпоративна соціальна відповідальність».

8. Технічне й програмне забезпечення /обладнання – мультимедійний проектор та комп'ютер для проведення аудиторних занять, доступ аспірантів до Інтернету.

9. Політика курсу – передбачає індивідуальну роботу, виконання завдань у встановлений термін, відпрацювання пропущених занять можливе під час самостійної підготовки та консультацій викладача, дотримання академічної доброчесності, презентації та доповіді мають бути авторськими і оригінальними.

10. Зміст дисципліни: 20 год лекцій; 14 год семінарських. Курс складається з двох змістових модулів. Кожен модуль відповідно складається з лекційної та семінарської частин:

- Змістовий модуль 1 «Теоретико методологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами» (лекційні теми 1- 5; семінарські теми 1,2,3).
- Змістовий модуль 2 «Стратегічне управління формуванням людських ресурсів організації» (лекційні теми 6-10; семінарські теми 6,7,8,9).

11. Форми і методи навчання.

Основними видами навчальних аудиторних занять є лекції, семінарські заняття, консультації. При викладанні *лекційного матеріалу* передбачено поєднання таких форм і методів навчання, як лекції-бесіди, лекції-візуалізації.

Лекція-бесіда забезпечує безпосередній контакт викладача з аудиторією і дозволяє привернути Вашу увагу до найбільш важливих питань теми лекції, визначити у процесі діалогу особливості сприйняття навчального матеріалу. Ви маєте можливість робити самооцінку рівня своєї підготовки, навчитися самостійно формулювати висновки і узагальнення.

Лекція-дискусія – вільний обмін думками в інтервалах між логічними розділами лекції.

Письмова програмована лекція – викладач сам складає і пропонує запитання студентам; на підготовлені запитання викладач спочатку просить відповісти їх, а потім проводить аналіз і обговорення неправильних відповідей.

Семінарські/практичні заняття присвячуються виконанню кейсів, розгляду конкретних ситуацій, роботі в командах (малих групах) з презентацією результатів. При проведенні семінарських занять передбачено поєднання таких форм і методів навчання як робота у малих групах, (Student Teams – Achievement Division, or STAD). Під час командної роботи застосовуються такі форми дискусій як «круглий стіл», «засідання експертної групи», дискусія, публічний виступ, групові проекти та кейс-завдання, тестування.

Ви працюєте з інформацією вдома, зокрема з використанням мережі Інтернет, під час занять виконуєте усні та письмові завдання, виступаєте з доповідями і презентаціями, підготовленими як групою так і індивідуально, моделюєте поведінку у конкретних професійних ситуаціях. Програмою курсу передбачено такі проекти:

- виступ за темою індивідуального завдання;
- виступ-інформування за темами семінарських занять.

12. Оцінювання знань здійснюється відповідно до «Положення про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (<https://drive.google.com/file/d/1ENRncPY-dU2qLke7awVKn1OdfG88Hg8D/view>).

Система оцінювання навчальних досягнень

Вид діяльності студента	Максимальна кількість балів за одиницю	Модуль 1		Модуль 2		Форма контролю
		кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів	
Відвідування лекцій	1	5	5	5	5	Екзамени
Відвідування семінарських занять	1	3	3	4	4	
Робота на семінарському занятті	10	3	30	4	40	
Виконання завдань для самостійної роботи	5	1	5	1	5	
Виконання модульної роботи	25	1	25	1	25	
Виконання ІНДЗ	30	-	-	-	-	
Разом		-	68	-	79	
Максимальна кількість балів:					177	100
177:100=1,77. Студент набрав X балів; Розрахунок: X:1,77 = загальна кількість балів.						

13. Завдання для самостійної роботи та критерії її оцінювання. Під час вивчення курсу виконуються 2 самостійні роботи.

Критерії оцінювання:

- змістовність – 3 бали;
- відповідність темі та вимогам оформлення – 2 бали.

Максимальна кількість балів за самостійну роботу – 5 балів.

14. Форми проведення поточного, рубіжного (модульного) контролю та критерії оцінювання.

Модульний контроль відбувається в кінці вивчення блоків змістових модулів і здійснюється у вигляді виконання індивідуальних завдань-кейсів за тематикою матеріалу відповідного змістового модуля. Під час модульного контролю оцінюються такі компоненти:

- повнота розкриття теми – 15 балів;
- якість інформації – 5 балів;
- самостійність та креативність – 5 балів.

Максимальна кількість балів - 25 балів.

Модульний контроль 1 забезпечує оцінку навичок індивідуальної роботи студентів, їх вміння дискутувати та відстоювати власну точку зору у формі «форумів», «симпозіумів»,

«дебатів», а також тестовий контроль знань студентів з відповідних тем, що входять до змістового модуля 1.

Модульний контроль 2 передбачає перевірку знань студентів у формі семінарів на основі генерації ідей та обговорення питань згідно наданих завдань та лекційного матеріалу за «круглим столом», а також тестовий контроль знань студентів з тем, що входять до змістового модуля 2.

15. Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання: Екзамен

Відбувається у формі надання письмових відповідей та в разі потреби додаткового усного спілкування (Методологічні рекомендації до проведення й оцінювання екзамену див. «Положення про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у Хмельницькому інституті МАУП»).

16. Орієнтовний перелік питань для семестрового комплексного контролю (див.: Робоча навчальна програма дисципліни, п.п. 7.5).

Анкету-оцінку з метою оцінювання якості курсу буде надано по завершенню курсу.

17. Шкала відповідності оцінок

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
74-81	C		
64-73	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

18. Рекомендовані джерела (література):

Основна:

1. Дяків О.П., Островерхов В.М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). – Тернопіль :ТНЕУ, 2018. – 288 с.
2. Стратегічне управління людськими ресурсами : опорний конспект лекцій для здобувачів вищої освіти третього освітньо-наукового ступеня PhD спеціальності 073 «Менеджмент» / Укл. Олійник Т.Г. – Миколаїв: Миколаївський національний аграрний університет, 2019. – 62 с.
3. Філіппова С.В. Методологія формування інноваційно- інвестиційної стратегії підприємств у контексті з сучасними технологіями управління / Філіппова С.В., Карпенко Л.М. // Розділ 4 у колективній монографії «Інноваційна економіка: теоретичні та практичні аспекти». Херсон: Грін Д.С., 2017. – 906 с. С.59-89.

Додаткова:

1. Думанська К.С. Оптимізація корпоративного управління диверсифікованою компанією на основі маркетингового підходу / К.С. Думанська // Вісник Хмельницького національного університету. – 2019. – №5. – С. 94-98.
2. Розвиток та реалізація інноваційної компоненти людського капіталу на основі вдосконалення мотиваційного механізму у сфері праці / М.В. Семикіна, Л.Д. Запирченко, А.В. Семикіна, М.В. Бугаєві // Центрально український науковий віник. Економічні науки. – 2020. – Вип. 4(37). – С. 86-100.

3. Смагло О.В. Соціальна політика: реалії та перспективи / О.В. Смагло // Причерноморські економічні студії. – 2019. – Вип. 38(2). – С. 70-73.
4. Соціальна політика : навч. посіб. / Л.Д. Кліманська, В.Є. Савка, Н.М. Хома [та ін.] ; за заг. ред. В.М. Пічі та Я.Б. Турчин. – 2-ге вид. випр. і доповн. – Львів: «Новий Світ-2000», 2020. – 318 с.
5. Червінська Л. Економіка праці: навч. посібн. / Л. Червінська. – К. : Центр навчальної літератури, 2019. – 288 с.
6. Ansoff I.H. Implanting Strategic Management / H.I. Ansoff, D. Kipley, A.O. Lewis, R. Helm-Stevens, R. Ansoff. – Springer International Publishing, 2018. – 592 p.
7. Ansoff I.H. Strategic Management. / H.I. Ansoff. – Springer, 2016. – 236 p.
8. Beamish P.W. Cooperative strategies in international business and management: reflections on the past 50 years and future directions. / P.W. Beamish, N.C. Lupton // Journal of World Business. – 2016. – Vol. 51. – Nos. 1. – Pp. 163-175.
9. Dumanska K. Company's strategic success as the basis of its potential sustainability / O. Orlov, K. Dumanska, N. Ponomaryova, D. Kobets // E3S Web of Conferences. – 2020. – Vol. 166. – 12002.
10. Zahn E.O.K. Strategic management, systems thinking, and modeling. Encyclopedia of Life Support System / E.O.K. Zahn // System Dynamics. – Vol. 2. [Electronic resource] – [website: http://www.eoless.net/](http://www.eoless.net/)

Електронні ресурси:

1. <http://zakon.rada.gov.ua> – Законодавство України
2. <http://www.nbuv.gov.ua> – Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського
3. <http://www.library.univ.kiev.ua/ukr/title4.php3> – Наукова бібліотека ім. М.Максимовича Київського національного університету ім. Тараса Шевченка
4. <https://library.ukma.edu.ua/> – Наукова бібліотека Національного університету «Києво-Могилянська академія»

Он-лайн курси:

1. HR-менеджмент
(<https://www.2.deloitte.com/content.dam/Deloitte/ua/Documents/human-capital/Deloitte-Global-Human-Capital-Trends.pdf>)
2. Економіка для всіх (https://courses.prometheus.org.ua/courses/NaUKMA/103/2015_T1/about)
3. Strategizing. CEOpedia. Management online. [Electronic resource]. – website: (<https://ceopedia.org/index.php/Strategizing>)

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНА КАРТА ДИСЦИПЛІНИ «Стратегічне управління людськими ресурсами»

Разом: 120 год., з них 20 год. – лекції, 14 год. – семінарські заняття, самостійна робота – 86 год.

Кількість балів за семестр	177 балів									
Модулі	Змістовий модуль I					Змістовий модуль II				
Назва модуля	Теоретико методологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами					Стратегічне управління формуванням людських ресурсів організації				
Лекції	1 (1 бал)	2 (1 бал)	3 (1 бал)	4 (1 бал)	5 (1 бал)	6(1 бал)	7 (1 бал)	8 (1 бал)	9 (1 бал)	10(1 бал)
Теми лекцій	Предмет, завдання та структура курсу «Стратегічного управління людськими ресурсами»	Концептуально-технологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами	Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного управління людськими ресурсами	Діяльнісний підхід до формування стратегічних ресурсів персоналу організації	Стратегічне управління людськими ресурсами в умовах глобалізації і масової культури	Система стратегічного управління людськими ресурсами організації	Кадрова політика і стратегія управління людськими ресурсами	Формування та реалізація стратегії управління людськими ресурсами	Стратегічна роль служби управління людськими ресурсами	Оцінка ефективності проектів вдосконалення системи стратегічного управління людськими ресурсами
Семінарські заняття	1 (10 балів)	2 (10 балів)	3 (10 балів)			4(10 балів)	5 (10 балів)	6 (10 балів)	7 (10 балів)	
Теми семінарських занять	Предмет, завдання та структура курсу «Стратегічного управління людськими ресурсами»	Концептуально-технологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами	Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного управління людськими ресурсами			Система стратегічного управління людськими ресурсами організації	Кадрова політика і стратегія управління людськими ресурсами	Формування та реалізація стратегії управління людськими ресурсами	Стратегічна роль служби управління людськими ресурсами	

Самостійна робота	1 (5 балів)	1 (5 балів) 5 (6 балів) 6 (6 балів)
Поточний контроль	модульна контрольна робота №1 (25 балів)	модульна контрольна робота №2 (25 балів) Модульна контрольна робота (25 балів)
Підсумковий контроль	Розрахунковий коефіцієнт: 1,77	