

І СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

| 1. Загальна інформація про навчальну дисципліну | |
|--|---|
| Повна назва навчальної дисципліни | HR-менеджмент: основи лідерства |
| Повна офіційна назва закладу вищої освіти | Сумський державний університет |
| Повна назва структурного підрозділу | Навчально-науковий інститут бізнес-технологій «УАБС». Кафедра міжнародних економічних відносин |
| Розробник(и) | Д'яконова Ірина Іванівна., професор, доктор економічних наук кафедри міжнародних економічних відносин |
| Рівень вищої освіти | Перший (бакалаврський) рівень; другий (магістерський) рівень вищої освіти |
| Семестр вивчення навчальної дисципліни | |
| Обсяг навчальної дисципліни | <i>Обсяг навчальної дисципліни становить 5 кредитів ЄКТС, 150 годин, з яких 32 години становить контактна робота з викладачем (16 години лекцій, 16 години практичних робіт), 118 годин становить самостійна робота</i> |
| Мова(и) викладання | <i>Українською мовою</i> |
| 2. Місце навчальної дисципліни в освітній програмі | |
| Статус дисципліни | <i>Вибіркова навчальна дисципліна загальноуніверситетського вибору</i> |
| Передумови для вивчення дисципліни | <i>Передумови відсутні</i> |
| Додаткові умови | <i>Додаткові умови відсутні</i> |
| Обмеження | <i>Обмеження відсутні</i> |
| 3. Мета навчальної дисципліни | |
| Метою навчальної дисципліни є формування студентами системи спеціальних знань з теорії, практики, методології управління людськими ресурсами, формування якостей лідера, а також навичок володіння інструментами, які використовуються для ефективної реалізації функцій у системі управління персоналом, та моделювання по- | |

ведінкових ситуацій, розвитку лідерських якостей.

4. Зміст навчальної дисципліни

Тема 1. Людські ресурси як об'єкт менеджменту

Виникнення і розвиток наукового підходу до менеджменту персоналом. «Механістичний підхід» до управління людиною класичної школи менеджменту («тейлоризм», „адміністративна науки” А.Файоля). Поведінкова школа менеджменту (Хотторнські дослідження Е. Мейо, теорії «Х» і «У» Д.Мак Грегора та ін.). Підходи до менеджменту персоналу в постіндустріальному суспільстві. Порівняльний аналіз американського і японського підходів до управління персоналом (Теорія «Z» У.Оучи). Основні тези теорії “людського капіталу”. Традиційний і альтернативний підходи до визначення компонентів людського капіталу. Особливості сучасної концепції менеджменту людських ресурсів.

Тема 2. Методологія менеджменту персоналу

Система управління персоналом, її характерні риси і елементи. Основні підсистеми управління персоналом. Основні функції управління персоналом. Принципи формування й розвиток системи управління персоналом. Концепція двобічної відповідальності за управління людськими ресурсами. Система методів управління персоналом. Поняття організаційної культури та її вплив на ефективність роботи персоналу. Види організаційних культур. Основні характеристики конкретної організаційної культури (класифікація Харриса і Морана).Класифікація організаційних культур. Ознаки сильної організаційної культури.Методи формування та організаційної культури.

Тема 3. Теорії лідерства та їх еволюція.

Система теорій управління, що вивчають підходи з позиції лідерських якостей (без урахування ситуації). Концептуальні підходи з позиції лідерської поведінки (без урахування ситуації). Ситуаційний підхід до лідерства.

Тема 4. Концепції формування та розвитку лідерських вмінь та навичок

Коучинг як сучасний тренд розвитку лідерства. Коучинг як новий засіб навчання та розвитку персоналу. Техногії коучинга для менеджерів. Психологічні аспекти формування ефективного лідера.

Тема 5. Планування й формування людських ресурсів організації.

Елементи професійного відбору кадрів. Основні компоненти резюме. Методи оцінки кандидатів при найманні і доборі: аналіз документів, відбіркова співбесіда, психологічне тестування і т.д. Типи відбіркових співбесід. Психологічні аспекти підбору кадрів. Трудове посередництво в системі добору персоналу. Технології роботи хедхантерів. Види психологічних тестів та їх застосування в процесі відбору кадрів. Типові питання на співбесіді. Керування процесом адаптації нових співробітників.

Тема 6. Розвиток персоналу

Розвиток персоналу в організаціях: керування безупинним розвитком на основі здібностей. Основні методи навчання працівників. Переваги та недоліки навчання на робочому місці і по за роботою. Стратегія навчання. Планування розвитку персоналу. Основні помилки в організації навчання персоналу. Особливості професійного навчання в розвинених країнах світу (на прикладі Японії, США, ФРН і ін.). Делегування повноважень.

Тема 7. Рух персоналу

| | | |
|--|---|--------|
| МОН України СумДУ | | стор.3 |
| <p>Види трудових переміщень: професійне, кваліфікаційне, територіальне, внутрівиробниче і трудова кар'єра. Складання плану кар'єрного росту. Розробка заходів щодо скорочення плинності кадрів. Програма стабілізації трудового колективу. Процедура звільнення й управлінські ризики в роботі з персоналом, що звільняється. Психологічні аспекти проблем звільнення робітника. Значення «заклучного інтерв'ю». Витрати, зв'язані із звільненням персоналу. Альтернативи скороченню штатів. Процедура аутплейсменту та її роль в сучасному управлінні персоналом.</p> | | |
| <p><i>Тема 8. Мотивація та стимулювання персоналу</i> Мотивація як внутрішня і зовнішня регуляція поведінки людини. Механізм мотивації трудової діяльності. Сучасні теорії мотивації: теорії змісту (теорія ієрархії потреб Маслоу, теорія ERG Адельфера, двохфакторна теорія Герцберга) і теорії процесу (теорія справедливості С. Адамса, теорія посилення мотивації Б.Скиннера, теорія мотиваційних потреб Д. Мак Клеlland, теорія очікування Врума, модель мотивації Лоулера-Портера). Компенсаційний пакет та його складові. Основні принципи створення преміальної системи. “Нетрадиційні” методи компенсації: плата за компетенцію, комісійні, групові системи стимулювання. Некономічні методи мотивації та їх вплив на людину. Умови для ефективного використання некономічних стимулів. Зміна пріоритетів стимулювання людини протягом життя.</p> | | |
| <p>5. Очікувані результати навчання навчальної дисципліни</p> | | |
| <p>Після успішного вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти зможе:</p> | | |
| РН1. | Знати теоретичні основи та основні елементи системи управління персоналом, форми та методи залучення, професійного відбору і наймання персоналу; психологічні аспекти роботи з персоналом; технологію комплексної оцінки працівника, сучасні методи оцінки. | |
| РН2. | Вміти формулювати і вирішувати управлінські задачі на основі сучасних концепцій управління людськими ресурсами. Володіти технологією визначення чисельності, підбору кадрів, просування по службі і кар'єру, мотивації персоналу, припинення контракту. | |
| РН3. | Вміти застосовувати технології лідерства та коучингу з метою формування корпоративної та персональних стратегій розвитку | |
| РН4. | Використовувати сучасні методи мотивації трудової діяльності персоналу. Досліджувати та застосовувати сучасні методи оцінки персоналу в практичній роботі. Уміти керувати конфліктними ситуаціями. | |
| <p>6. Роль навчальної дисципліни у досягненні програмних результатів</p> | | |
| <p>7. Види навчальної діяльності та навчальних занять</p> | | |
| <p>7.1 Види навчальних занять</p> | | |
| <p><i>Видами навчальних занять при вивченні дисципліни є лекції (Л) та практичні заняття (ПЗ):</i></p> <p><i>Тема 1. Людські ресурси як об'єкт менеджменту</i> Л 1. Людські ресурси як об'єкт менеджменту ПЗ 1. Людські ресурси як об'єкт менеджменту</p> | | |

Тема 2. Методологія менеджменту персоналу

Л 2. Методологія менеджменту персоналу.

ПЗ 2. Методологія менеджменту персоналу.

Тема 3. Теорії лідерства та їх еволюція.

Л 3. Теорії лідерства та їх еволюція.

ПЗ 3. Теорії лідерства та їх еволюція.

Тема 4. Концепції формування та розвитку лідерських вмінь та навичок

Л 4. Концепції формування та розвитку лідерських вмінь та навичок

ПЗ 4. Концепції формування та розвитку лідерських вмінь та навичок

Тема 5. Планування й формування людських ресурсів організації.

Л 5. Планування й формування людських ресурсів організації.

ПЗ 5. Планування й формування людських ресурсів організації.

Тема 6. Розвиток персоналу

Л 6. Розвиток персоналу.

ПЗ 6. Розвиток персоналу.

Тема 7. Рух персоналу

Л 7. Рух персоналу

ПЗ 7. Рух персоналу.

Тема 8. Мотивація та стимулювання персоналу

Л 8. Мотивація та стимулювання персоналу.

ПЗ 8. Мотивація та стимулювання персоналу.

7.2 Види навчальної діяльності

НД 1. Підготовка до лекцій.

НД 2. Підготовка до тесту або опитування за темою практичного заняття.

НД 3. Презентації за обраною тематикою.

НД 4. Проведення ділових ігор.

НД 5. Написання контрольної роботи.

8. Методи викладання, навчання

Дисципліна передбачає навчання через:

МН1. традиційні та проблемні лекції;

МН2. практичні заняття;

МН3. групові роботи у вигляді ділових ігор.

Лекції надають студентам матеріали з теоретичних та методологічних основ управління людськими ресурсами, що є основою для самостійного навчання здобувачів вищої освіти (РН 1, РН2, РН 3, РН 4). Практичні заняття надають студентам можливість застосовувати теоретичні знання на практиці (РН 1, РН 2, РН 3, РН 4).

Самостійному навчанню сприятиме підготовка до лекцій та практичних занять.

9. Методи та критерії оцінювання

9.1. Критерії оцінювання

| Шкала оцінювання ECTS | Визначення | Чотирибальна національна шкала оцінювання | Рейтингова бальна шкала оцінювання |
|-----------------------|---|---|------------------------------------|
| A | Відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок | 5 (відмінно) | $90 \leq RD \leq 100$ |
| B | Вище середнього рівня з кількома помилками | 4 (добре) | $82 \leq RD < 89$ |
| C | Загалом правильна робота з певною кількістю помилок | | $74 \leq RD < 81$ |
| D | Непогано, але зі значною кількістю недоліків | 3 (задовільно) | $64 \leq RD < 73$ |
| E | Виконання задовольняє мінімальні критерії | | $60 \leq RD < 63$ |
| FX | Можливе повторне складання | 2 (незадовільно) | $35 \leq RD < 59$ |
| F | Необхідний повторний курс з навчальної дисципліни | | $RD < 34$ |

9.2 Методи формативного оцінювання

За дисципліною передбачені такі методи поточного формативного оцінювання:
 МФО 1. опитування та усні коментарі викладача за його результатами;
 МФО 2. поточне тестування;
 МФО 3. обговорення презентацій здобувачами вищої освіти;
 МФО 4. аналіз та обговорення ситуаційних завдань.

9.3 Методи сумативного оцінювання

Оцінювання протягом семестру проводиться у формі усних та письмових опитувань, перевірки презентацій, аналітичної роботи. Всі роботи повинні бути виконані самостійно.

Оцінка студента формується таким чином:

1. Робота на лекційних заняттях – всього 10 балів.
2. Виконання поточних контрольних робіт – всього 15 балів.
3. Складання комплексного письмового модульного контролю – всього 20 балів.
4. Виконання письмової роботи у вигляді реферату - всього 10 балів.
5. Виконання завдань ділової гри – всього 30 балів.
6. Робота на практичних заняттях – всього 15 балів.

10. Ресурсне забезпечення навчальної дисципліни

10.1 Засоби навчання

Навчальний процес потребує використання мультимедійної, відео- і звуковідтворювальної, проєкційної апаратури (ЗН1); комп'ютерів, комп'ютерних мереж та систем (ЗН2); бібліотечні

| | | |
|---|--|--------|
| МОН України СумДУ | | стор.6 |
| <p>10. 2 Інформаційне та навчально- методичне забезпечення</p> | <p>фонди (ЗНЗ).</p> <p>Основна література:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Human Resource Management: HR for People Managers (online course) // https://www.coursera.org/specializations/human-resource-management. 2. Preparing to Manage Human Resources (online course) // https://www.coursera.org/learn/managing-human-resources. 3. Архипова, Н.И. Основы управления персоналом: краткий курс : учебное пособие / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. -Москва: Проспект, 2016. -229 с.-URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=4436662 4. Митрофанова, Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом : учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова, О.Л. Белова ; под ред. А.Я. Кибанова. -Москва : Проспект, 2014. -67 с.-URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=2521199 <p>Допоміжна література:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Адизес Ц.К. Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует. Пер. с англ. –М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. 262с.–URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=2793762 2. Власов Е. Ключевые компетенции HR-менеджера: что делает и что не делает HR [Электрон. ресурс]. Режим доступа: http://hrm.ru/kljuchevye-kompetencii-hr-menedzhera-chto-delaet-i-chto-ne-delaet-hr 3. Володина Н. Как разработать модели компетенций? [Электрон. ресурс]. Режим доступа:https://www.kadrovik.ru/-kadrovik_ru-/Model_kompetencii.pdf 4. Самолов Ю. Компетенции эффективного руководителя [Электрон. ресурс]. Режим доступа: http://hr-portal.ru/article/kompetencii-effektivnogo-rukovoditelya 5. Толопило А.С. Компетенции руководителя: критерии эффективности. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: http://www.kaus-group.ru/knowledge/300-articles/material/839/ | |

II ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

| № з/п | Тема | Загальний обсяг, годин | Лекції, годин | Практичні заняття, годин | Лабораторні роботи, годин | Самостійне опрацювання матеріалу (СРС), годин | Індивідуальні завдання, годин (із обсягу СРС) |
|--|--|------------------------|---------------|--------------------------|---------------------------|---|---|
| денна форма навчання <i>(зазначити – денна або заочна (дистанційна))</i> | | | | | | | |
| | Тема 1. Людські ресурси як об'єкт менеджменту | 18 | 2 | 2 | - | 14 | - |
| | Тема 2. Методологія менеджменту персоналу | 20 | 2 | 2 | - | 16 | - |
| | Тема 3. Теорії лідерства та їх еволюція | 18 | 2 | 2 | - | 14 | - |
| | Тема 4. Концепції формування та розвитку лідерських вмінь та навичок | 20 | 2 | 2 | - | 16 | - |
| | Тема 5. Планування й формування людських ресурсів організації. | 18 | 2 | 2 | - | 14 | - |
| | Тема 6. Розвиток персоналу | 20 | 2 | 2 | - | 16 | - |
| | Тема 7. Рух персоналу | 18 | 2 | 2 | - | 14 | - |
| | Тема 8. Мотивація та стимулювання персоналу | 18 | 2 | 2 | - | 14 | - |
| | Модульний контроль | 4 | - | - | - | 2 | - |
| | <i>Всього з навчальної дисципліни за денною формою навчання</i> | 150 | 16 | 16 | - | 118 | - |

Схвалено на засіданні кафедри, протокол № ____ від «__» _____ 20__ р.

Завідувач кафедри _____
(назва кафедри)

_____ (підпис) _____ (прізвище та ініціали)

ПОГОДЖЕНО:¹⁾

Керівник проєктної групи (гарант освітньої програми «__»)

_____ (підпис) _____ (прізвище та ініціали)

Керівник проєктної групи (гарант освітньої програми «__»)

_____ (підпис) _____ (прізвище та ініціали)

| | | |
|-------------|--|--------|
| МОН України | | стор.8 |
| СумДУ | | |

| | | |
|-------------|---|-----------|
| МОН України | Методична інструкція. | стор.9 |
| СумДУ | Загальні вимоги до структури, змісту та оформлення робочої програми з навчальної дисципліни. Додаток 4 – Засоби навчання | Версія 01 |

Додаток 2

РОБОЧИЙ РЕГЛАМЕНТ МОДУЛЬНО-РЕЙТИНГОВОГО КОНТРОЛЮ І ОЦІНЮВАННЯ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ У МІЖНАРОДНОМУ БІЗНЕСІ»

(денна форма навчання).

1. Структура навчальної дисципліни: загальний обсяг 150 год./5 кред.; Лк. – 16 год./8; пр. – 16 год./8; СРС – 118 год.; МА (модульна атестація – Д/з).
2. Організація навчального процесу: семестрів викладання – 1; модульних циклів – 1.
3. Шкала оцінювання з навчальної дисципліни: R = 100 балів.
4. Розподіл рейтингових балів за видами навчальної роботи:
 - а) Робота на лекційних заняттях – всього 10 балів, при відвідуванні 100% аудиторних занять; за наявності пропусків з неповажної причини кількість балів пропорційно знижується.
 - б) Виконання завдань на практичних заняттях – всього 15 балів.
 - в) Виконання поточних контрольних робіт – всього 15 балів
 - г) Складання комплексного письмового модульного контролю – всього 20 балів (1 захід у кінці модульного циклу);
 - д) Виконання письмової роботи у вигляді реферату – всього 10 балів
 - е) Виконання завдань ділової гри – всього 30 балів
5. Підсумок рейтингових балів за модульними циклами (при позитивному оцінюванні):
1-й модульний цикл: (8 лк, 8 пр.з., розрахункова робота, модульний контроль) – 60...100 балів.
6. Умови ліквідації заборгованостей з поточної роботи: перескладання підсумкового модульного контролю студентами, які отримали рейтинговий бал за модульний цикл, що відповідає незадовільній оцінці (менше зазначеної в п. 5), проводиться не пізніше двох тижнів після атестаційного. Позитивні оцінки з модульного циклу в цілому та його складових не підвищуються.
7. За рішенням викладача або кафедри нараховуються заохочувальні бали за наступні види робіт:
 - за систематичну продуктивну активність під час проведення аудиторних занять;
 - за виконання завдань підвищеної складності (конкретне значення визначає викладач);
 - за участь у конференціях, олімпіадах, іншій науковій, методичній роботі тощо.
8. Підсумкове семестрове оцінювання навчальної роботи студента: оцінювання відповідно до отриманих за семестр рейтингових балів здійснюється за такою шкалою:

| Шкала оцінювання ECTS | Визначення | Чотирибальна національна шкала оцінювання | Рейтингова бальна шкала оцінювання |
|-----------------------|---|---|------------------------------------|
| A | Відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок | 5 (відмінно) | $90 \leq RD \leq 100$ |
| B | Вище середнього рівня з кількома помилками | 4 (добре) | $82 \leq RD < 89$ |
| C | Загалом правильна робота з певною кількістю помилок | | $74 \leq RD < 81$ |
| D | Непогано, але зі значною кількістю недоліків | 3 (задовільно) | $64 \leq RD < 73$ |
| E | Виконання задовольняє мінімальні критерії | | $60 \leq RD < 63$ |
| FX | Можливе повторне складання | 2 (незадовільно) | $35 \leq RD < 59$ |
| F | Необхідний повторний курс з навчальної дисципліни | | $RD < 34$ |

Студенти, які мають рейтинговий бал за семестр менше 35 (F), до заходу підсумкового семестрового контролю не допускаються.

Лектор потоку _____

І.І. Д'яконова

Завідувач кафедри _____

Ю.М. Петрушенко