

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідас ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК24- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 1 / 16

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою факультету
педагогічних технологій та освіти
впродовж життя

31 серпня 2023 р., протокол № 11



Голова Вченої ради

Оксана ЧЕРНИШ

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «HR-МЕНЕДЖМЕНТ В СОЦІАЛЬНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ»

для здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «бакалавр»
спеціальності 232 «Соціальне забезпечення»
освітньо-професійна програма «Соціальне забезпечення»
факультет педагогічних технологій та освіти впродовж життя
кафедра психології та соціального забезпечення

Схвалено на засіданні кафедри
психології та соціального
забезпечення
28 серпня 2023 р., протокол № 7

В.о. завідувача кафедри

Марина ОКСЮТОВИЧ

Гарант освітньо-професійної програми

Дмитро МЕЛЬНИЧУК

Розробник: доктор економічних наук, професор, професор кафедри психології
та соціального забезпечення МЕЛЬНИЧУК Дмитро

Житомир
2023-2024 н.р.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК24- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 2 / 16

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни
		денна форма навчання
Кількість кредитів – 4	Галузь знань: 23 «Соціальна робота»	Нормативна
Модулів – 2	Спеціальність: 232 «Соціальне забезпечення»	Рік підготовки:
Змістових модулів – 10		2-й
Загальна кількість годин – 120		Семестр
		4-й
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 5 самостійної роботи студента – 2,5	Освітній ступінь: «бакалавр»	Лекції
		48 год.
		Практичні, семінарські
		32 год.
		Лабораторні
		- год.
		Самостійна робота
		40 год.
Індивідуальні завдання		
Вид контролю: екзамен		

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної та індивідуальної роботи становить:

для денної форми навчання – 67% аудиторних занять, 33% самостійної та індивідуальної роботи;

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК24- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 3 / 16

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою дисципліни «HR-менеджмент в соціальному забезпеченні» є формування у студентів системи теоретичних та прикладних знань у сфері управління персоналом організацій сектору соціального забезпечення.

Завдання навчальної дисципліни полягають у тому, щоб озброїти студентів сучасними знаннями теорії управління людськими ресурсами та практичними навичками впливу на трудову поведінку як колективів, так і окремих працівників, з метою забезпечення ефективної діяльності організацій сектору соціального забезпечення. Предметом навчальної дисципліни є процеси формування та ефективного використання людських ресурсів.

За підсумками вивчення навчальної дисципліни студенти повинні бути обізнані стосовно такого:

- сутність, значення та зміст управління людськими ресурсами, методологічні аспекти й завдання дисципліни;
- зміст, завдання, принципи та напрямки реалізації стратегії і політики управління людськими ресурсами;
- зміст та процедура ресурсного забезпечення управління людськими ресурсами;
- соціально-психологічні механізми, які зумовлюють трудову поведінку персоналу;
- методи та пріоритетні напрямки організації роботи служби управління людськими ресурсами, вимоги до ведення кадрового діловодства;
- методи визначення потреб організації у персоналі, джерела поповнення та оновлення персоналу, методи професійного добору кадрів;
- методологія планування та організації розвитку персоналу;
- види, фактори, показники руху персоналу та способи пристосування персоналу до економічних та організаційних змін;
- механізми забезпечення ефективної роботи працівників, контролю й обліку результатів трудової діяльності;
- питання, пов'язані з регламентацією робочого часу працівників за різноманітних умов його використання;
- поняття, фактори та елементи управління умовами праці;
- принципи та методи оцінювання персоналу;
- теоретичні засади мотивації трудової діяльності;
- сутність та форми соціального партнерства, його роль у формуванні соціально-трудових відносин в організації;
- підходи до визначення ефективності HR-менеджменту та структури витрат на персонал.

Відповідно до змісту освітньо-професійної програми, опанування навчальної дисципліни «HR-менеджмент в соціальному забезпеченні»

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК24- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 4 / 16

забезпечуватиме формування інтегральної компетентності, а також загальних (ЗК) та спеціальних компетентностей (СК).

Інтегральна компетентність – здатність розв’язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у галузі соціального забезпечення, що передбачає застосування теорій та методів соціальної політики і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.

ЗК12. Здатність працювати в команді.

ЗК13. Здатність до міжособистісної взаємодії.

ЗК14. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

СК12. Здатність до організації та управління процесами в соціальному забезпеченні.

СК14. Здатність до генерування нових ідей та креативності у професійній сфері.

Програмними результатами навчання (РН) є:

РН9. Виявляти готовність до взаємодії з колегами по роботі, приймати управлінські рішення в організації роботи виконавців.

РН19. Ефективно працювати як індивідуально, так і у складі міждисциплінарної команди фахівців.

РН20. Демонструвати вміння креативно вирішувати проблеми та приймати інноваційні рішення, мислити та застосовувати творчі здібності до формування принципово нових ідей.

РН21. Визначати умови формування та використання людського капіталу на різних рівнях соціально-економічної системи, аналізувати стан ринку праці та сприяти реалізації державної політики зайнятості, приймати практичні рішення щодо управління трудовим потенціалом.

3. Програма навчальної дисципліни

МОДУЛЬ 1

Тема 1. Менеджмент як практична діяльність та навчальна дисципліна.

Людина в системі суспільно-виробничих відносин. Фактори, які впливають на активність людини, що включена в систему суспільно-виробничих відносин: організаційно-економічні фактори, адміністративно-управлінські фактори, техніко-технологічні фактори, правові фактори, групові та особистісні фактори.

Специфіка ролей людини в сучасних суспільно-виробничих системах. Обставини, які вплинули на зростання ролі людського фактора у системах суспільно-виробничого типу.

Людина та відносини управління. Суб’єкт та об’єкт управління. Управлінські відносини як різновид відносин суспільних. Ознаки управлінських відносин: наявність суспільно-опосередкованої цілі, наявність системи нормативного обмеження (сукупності корпоративних, організаційних,

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК24- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 5 / 16

правових, культурних та соціальних нормуючих факторів), прями та зворотні контури управління у складних системах.

Управління як атрибут організованої форми колективної діяльності людей. Умови, які забезпечують ефективну співпрацю між суб'єктом та об'єктом управління. Управлінська діяльність як різновид трудового процесу. Предмет, засоби та результати управлінської праці.

Система управління в організації. Фундаментальні закони управління: закон спеціалізації управління, закон інтеграції управління, закон оптимального поєднання централізації та децентралізації управління, закон демократизації управління, закон економії часових ресурсів.

Принципи сучасного управління: науковість, соціальна спрямованість, гуманізм, законність в управлінській діяльності, об'єктивність, системність, комплексність, професійність, поєднання колегіальності та єдиноначальності.

Сутність менеджменту. Менеджери як прошарок професійних управлінців. Вимоги до менеджера. Сутність внутрішньофірмового менеджменту та його елементи: генеральний менеджмент, менеджмент виробничо-господарської діяльності, менеджмент персоналу. Напрямки управління в організації сектору соціального забезпечення.

Тема 2. Людські ресурси організації як об'єкт управління.

Основні підходи щодо характеристики людського фактору виробництва. Сутність поняття «людські ресурси». Специфіка людських ресурсів. Трудовий потенціал: рівень особистості, мікро- та макроекономічний рівень. Робоча сила. Людський капітал та його особливості. Термін «персонал», його сутність та походження. Кадри.

Персонал організації як категорія науки управління. Особистісні диспозиції людини в організації: «людина економічна», «людина функціональна», «людина психологічна», «людина етична».

Функціонально-правові ознаки персоналу як категорії науки управління. Суспільно-особистісні характеристики персоналу. Класифікація персоналу як об'єкта управлінського впливу. Виробничий та управлінський персонал. Поняття «структура персоналу». Штатна, соціальна та ролева структура персоналу організацій сектору соціального забезпечення.

Особистісні та ділові якості працівника. Характеристики ділових якостей працівника: інтелектуально-творчі (креативність, інтуїція, творча уява, дивергентність, інтелектуальна активність), соціально-психологічні (людяність, надійність, трудова етика, свідомість), фізичного розвитку та здоров'я (адаптаційний потенціал, загальна витривалість, швидкісно-силовий апарат, фізична працездатність), професійно-кваліфікаційні (професіональність, часова компетентність, професійна придатність). Вимоги до особистісних та ділових (функціональних) якостей працівників організацій сектору соціального забезпечення.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК24- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 6 / 16

Тема 3. Методологія HR-менеджменту сучасної організації.

Зміст поняття «сучасна організація». Парадигми теорії організації. Бюрократичні та діалектичні організації. Примусова, утилітаристська, символічна організація. Економічні організації як різновид організацій утилітаристських. Цілі організації сучасного типу: економічні, науково-технічні, виробничо-комерційні, соціальні.

Моделі управлінських відносин в організаціях сучасного типу: бюрократизм, патерналізм, партнерство, фратерналізм.

Управління персоналом як пріоритетна сфера управління в сучасній організації. Фактори конкурентоспроможності організації в умовах ринку та управління персоналом. Управління персоналом та об'єктивні закономірності еволюції світового менеджменту.

Сучасний погляд на роль управління персоналом в організації. Ознаки управління персоналом сучасного типу. Фахово-орієнтовне управління персоналом. Діяльнісно-орієнтоване управління персоналом. Індивідуально-орієнтоване управління персоналом. Управління персоналом, зорієнтоване на майбутнє.

Управління персоналом як комплексна наука. Історія розвитку науки управління. Процес пізнання процесу наукового управління. Школи управління та їх характеристика. Поняття підходу в менеджменті. Процесійний, системний та ситуаційний підходи. Сучасні концепції та теорії управління персоналом. Завдання, які стоять перед вітчизняною наукою управління персоналом.

Поняття методології управління. Функції та методи управління персоналом. Методи праці керівних кадрів (методи розв'язання функціональних завдань та методи творчої праці) та методи управлінського впливу (адміністративно-розпорядчі, економічні, соціально-психологічні методи). Методи маніпулятивного впливу в системі кадрового менеджменту.

Поняття техніки управління персоналом. Основні техніки управління: техніка рамкового управління (by Exception); техніка управління за допомогою делегування (by Delegation); техніка управління за цілями (by Objectives); техніка системного управління (by Systems).

Поняття системи управління. Основні підсистеми системи управління. Принципи побудови системи управління персоналом. Проектування системи управління персоналом в організаціях сектору соціального забезпечення.

Поняття напрямку управління персоналом. Напрямки управління персоналом в організації. Напрямки управління персоналом та аспекти управлінського процесу (техніко-технологічний, організаційно-економічний, правовий, соціально-психологічний, педагогічний).

Тема 4. Служба HR-менеджменту та кадрове діловодство.

Служба управління персоналом в організації та її завдання. Місце та роль служби управління персоналом. Історія розвитку кадрових служб.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК24- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 7 / 16

Структура та окремі складові служби управління персоналом. Відділ праці та заробітної плати. Відділ соціальних програм. Група з охорони праці. Група з трудових відносин. Управління перспективного планування (відділ проектування та супроводження організаційних змін, група корпоративної діагностики). Управління оперативною роботою (група підбору персоналу, відділ кадрів, група кураторів персоналу), управління професійного розвитку (відділ розвитку персоналу, навчальний центр).

Сучасні тенденції розвитку служб управління персоналом. Функції служби управління персоналом. Новітні функції служби управління персоналом (формування оптимального управлінського апарату, кадровий моніторинг, кадровий контролінг, кадровий маркетинг, кадровий консалтинг, кадровий коучинг, організація соціального партнерства). Напрямки діяльності служби управління персоналом організацій сектору соціального забезпечення.

Комплектація служби управління персоналом сучасної організації. Вимоги до працівників служби управління персоналом. Методики визначення чисельності служби управління персоналом (розрахунки за нормативною трудомісткістю управлінської праці, за нормами обслуговування). Зміст та принципи організації кадрового діловодства. Основні документи по кадрах: призначення та процедура ведення.

Тема 5. Планування, формування та розвиток персоналу установ державного сектору.

Планування персоналу як складова планового процесу. Планування як функція управління. Цілі планування персоналу організацій сектору соціального забезпечення.

Етапи планування персоналу (інформаційний етап, етап розробки проектів, етап ухвалення рішень). Види планування в управлінні (довго-, середньо-, короткострокове планування). Поняття цільової кадрової програми. Стратегічне та тактичне планування у кадровій сфері. Проблеми та труднощі планового процесу у кадровій сфері. Планування кількісних показників персоналу. Планування загальної потреби у персоналі. Планування додаткової потреби у персоналі. Методи планування чисельності персоналу (екстраполяція, скоригована екстраполяція, метод експертних оцінок, метод комп'ютерного моделювання, нормативний метод, метод доходності). Методи планування якісних показників персоналу.

Сутність та етапи формування персоналу організації (пошук, залучення, добір, профорієнтація, розстановка, професійна адаптація, закріплення персоналу). Розширена характеристика етапів формування персоналу організації. Процедура виконання окремих напрямків формування персоналу організацій сектору соціального забезпечення.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК24- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 8 / 16

МОДУЛЬ 2

Тема 6. Управління процесами руху персоналу та робочим часом працівників.

Поняття руху персоналу в організації. Види і фактори руху персоналу в організаціях сектору соціального забезпечення. Показники обороту, плинності та стабільності персоналу, методи їх визначення.

Основні процеси руху персоналу: введення в посаду, адаптація, професійні переміщення, ротация, підвищення по службі, переведення на нижчу посаду, звільнення. Підстави для припинення трудової угоди. Наслідки та практичні дії роботодавців за умов скорочення працівників. Система заходів пристосування персоналу до економічних змін. Практика пристосування персоналу до економічних змін у зарубіжних організаціях. Методи розрахунку втрат від надмірного руху та звільнення працівників.

Поняття робочого часу як універсальної міри кількості праці. Законодавство України про регулювання робочого часу. Регулювання робочого часу протягом тижня. Обмеження роботи в нічний час, у вихідні та святкові дні. Робота в надурочний час. Регулювання тривалості відпусток.

Методи аналізу ефективності використання робочого часу. Табельний облік використання робочого часу. Фотографія робочого дня. Правила внутрішнього трудового розпорядку як засіб регулювання робочого часу в організаціях сектору соціального забезпечення.

Тема 7. Створення сприятливих умов праці.

Поняття умов праці в організаціях сектору соціального забезпечення. Працездатність та умови праці. Сутність та роль управління умовами праці.

Фактори формування умов праці та їх характеристика. Виробничі фактори. Санітарно-гігієнічні фактори. Фактори безпеки. Інженерно-психологічні фактори. Естетичні фактори. Соціальні фактори.

Аналіз умов праці в організаціях сектору соціального забезпечення. Поняття «оптимальних», «припустимих» та «шкідливих» умов праці. Процедура аналізу умов праці в системі комплексного аналізу робочих місць.

Поняття, завдання і законодавча база регулювання умов праці. Напрямки регулювання умов праці (технічний, технологічний, організаційний, естетичний). Охорона праці. Нормативна база охорони праці в Україні. Принципи побудови системи охорони праці в організації. Пріоритети охорони праці в організаціях сектору соціального забезпечення.

Тема 8. Оцінювання персоналу в системі HR-менеджменту.

Сутність та функції оцінювання персоналу (інформаційно-орієнтуюча, адміністративна, мотивуюча). Оцінювання персоналу як інструмент управління.

Сфери та напрямки оцінювання в системі кадрового менеджменту. Принципи оцінювання персоналу (об'єктивність, оперативність, періодичність, конфіденційність, різносторонність, єдність процедури оцінки, економічність,

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК24- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 9 / 16

чіткість, доступність, спрямованість на результат, автоматизація процедури оцінки, зворотній зв'язок). Сфери застосування результатів оцінювання персоналу (прийняття на роботу, просування по службі, навчання, реорганізація підприємства, заохочення, скорочення, звільнення).

Види та процедура оцінювання персоналу (період оцінки: первинна, поточна, періодична, заключна; суб'єкт оцінки: самооцінка, зовнішня оцінка; об'єкт оцінки: оцінка персоналу, трудових колективів, формальних та неформальних груп, працівників структурних підрозділів, персоналу окремих категорій, окремих працівників; ступінь охоплення: суцільна, вибіркова).

Процедура оцінювання персоналу. Складнощі, якими супроводжується оцінювання у кадровій сфері, та їх подолання. Підвищення ефективності управління через результати оцінювання персоналу в організаціях сектору соціального забезпечення.

Тема 9. Мотивація і стимулювання персоналу.

Сутність мотивації як наукової категорії. Місце мотиваційних механізмів в системі ринкових відносин. Потреби людини як провідна ланка мотивації персоналу, їх класифікація. Сутність, значення і взаємозв'язок категорій «мотив», «інтерес», «стимул» і «стимулювання». Сучасні трактування сутності мотивації персоналу.

Матеріальна мотивація трудової діяльності: сутність, основні положення, значення. Чинники, які впливають на рівень матеріальної мотивації. Еволюція політики доходів, її вплив на стан матеріальної мотивації. Взаємозв'язок заробітної плати, ефективності та доходів.

Сутність і функції заробітної плати. Чинники диференціації заробітної плати. Основні складові організації заробітної плати за умов ринкової системи господарювання.

Тарифна система оплати праці та її місце в мотиваційному механізмі. Вдосконалення тарифних умов оплати праці керівників, професіоналів, фахівців і робітників. Новітні підходи до побудови тарифної системи: гнучка тарифна система, безтарифна (пайова) система, єдина тарифна система оплати праці. Нормування праці та його роль у визначенні заробітної плати.

Роль систем оплати праці в посиленні мотивації трудової діяльності. Класифікація систем заробітної плати. Умови ефективного використання форм заробітної плати. Преміальне положення: структура, вимоги до побудови.

Зміни у структурі мотивів як об'єктивна закономірність. Методи нематеріальної мотивації трудової діяльності: збагачення змісту праці, розвиток колективних форм, удосконалення умов праці, розвиток виробничої демократії, підвищення інформованості персоналу в організаціях сектору соціального забезпечення.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК24- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 10 / 16

Тема 10. Ефективність HR-менеджменту в установах соціального забезпечення.

Поняття «ефективність». Принцип економічної доцільності в управлінні персоналом. Сутність понять «ефект», «ефективність управління персоналом». Чинники, які визначають ефективність управління персоналом. Витрати на персонал. Групи витрат роботодавців на персонал. Пряма оплата, оплата за невідпрацьований час, премії та нерегулярні виплати, витрати на соціальне забезпечення працівників, витрати на професійне навчання, витрати на утримання громадських служб та їхні елементи.

Сутність та показники організаційної ефективності управління персоналом в організаціях сектору соціального забезпечення.

4. Структура (тематичний план) навчальної дисципліни

Змістові модулі та теми	Кількість годин			
	Всього	Лекції	Практичні	Самостійна робота
Модуль 1				
Тема 1. Менеджмент як практична діяльність та навчальна дисципліна.	10	4	2	4
Тема 2. Людські ресурси організації як об'єкт управління.	10	4	2	4
Тема 3. Методологія HR-менеджменту сучасної організації.	14	6	4	4
Тема 4. Служба HR-менеджменту та кадрове діловодство.	12	4	4	4
Тема 5. Планування, формування та розвиток персоналу установ державного сектору.	12	6	2	4
МКР №1	2	X	2	X
Разом змістовий модуль 1	60	24	16	20
Модуль 2				
Тема 6. Управління процесами руху персоналу та робочим часом працівників.	10	4	2	4
Тема 7. Створення сприятливих умов праці.	10	4	2	4
Тема 8. Оцінювання персоналу в системі HR-менеджменту.	14	6	4	4
Тема 9. Мотивація і стимулювання персоналу.	14	6	4	4
Тема 10. Ефективність HR-менеджменту в установах соціального забезпечення.	10	4	2	4
МКР №2	2	X	2	X
Разом змістовий модуль 2	60	24	16	20
РАЗОМ	120	48	32	40

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК24- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 11 / 16

5. Теми семінарських (практичних) занять

Назва	Кількість годин
Практичне заняття 1. HR-менеджмент: закони та принципи.	4
Практичне заняття 2. Методологія управління людськими ресурсами та техніка управлінського впливу.	4
Практичне заняття 3. Структура та функції служби HR-менеджменту.	4
Практичне заняття 4. Зміст та процедура формування персоналу установ державного сектору.	4
Практичне заняття 5. Процеси руху персоналу та методи їх аналізу.	4
Практичне заняття 6. Поняття, функції та принципи оцінювання персоналу.	4
Практичне заняття 7. Форми мотивації праці в установах державного сектору.	4
Практичне заняття 8. Методи та алгоритми визначення ефективності HR-менеджменту у сфері соціального забезпечення.	4
РАЗОМ	32

6. Завдання для самостійної роботи

Передбачається, що в період вивчення дисципліни студент самостійно розв'язує домашнє завдання, вивчає матеріал курсу в процесі підготовки до практичних занять та семінарів, а також в цілому перед сесією. Частка самостійної роботи при вивченні навчальної дисципліни складає 33 % (40 год).

7. Індивідуальні завдання

1. Формування словника термінів з проблем теорії та практики HR-менеджменту.
2. Розробка теоретичних конструкцій основних концепцій сучасного HR-менеджменту у сфері соціального забезпечення.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК24- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 12 / 16

8. Методи навчання

Для досягнення мети викладання дисципліни «HR-менеджмент в соціальному забезпеченні» необхідною є систематична навчально-пізнавальна робота студентів у формах: лекції, практичні заняття, семінарські заняття, консультації, самостійна робота.

Під час викладання курсу використовуються методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності, методи стимулювання й мотивації навчально-пізнавальної діяльності, методи контролю (самоконтролю, взаємоконтролю), корекції (самокорекції, взаємокорекції) за ефективністю навчально-пізнавальної діяльності, інтегровані (універсальні) методи.

Використовуються такі традиційні методи навчання: словесні (розповідь-пояснення, бесіда, лекція), наочні (ілюстрація, демонстрація) та практичні (вправи, реферати тощо).

Під час викладання курсу використовуються: пояснювально-ілюстративний метод, репродуктивний метод, метод проблемного викладання, частково-пошуковий метод, з нетрадиційних - активні методи навчання: ділові та імітаційні ігри), дискусійні методи. Також використовується метод аналізу конкретних ситуацій як нетрадиційний метод навчання, якому властиві: наявність складної задачі чи проблеми, формулювання викладачем контрольних запитань з даної проблеми, обговорення можливих варіантів її вирішення.

З метою активізації навчання студентів значну увагу в курсі приділяється новітнім методам вивчення, зокрема, проблемним лекціям, кейс-методам, рольовим іграм, роботі в малих групах та командній роботі. Використання цієї технології дає змогу структурувати лекційні та практичні заняття за формою і змістом, створює можливості для участі кожного студента в роботі за темою заняття.

9. Методи контролю

Контроль складається з поточного контролю виконання студентами самостійної роботи та модульного контролю, контролю виконання індивідуальних завдань та семестрового контролю.

Модульний контроль здійснюється шляхом перевірки графіку відвідування студентами лекційних та практичних занять та опрацювання відповідного матеріалу (у випадку пропуску занять), перевірки домашніх завдань, усного та письмового опитування і завершується написанням модульної контрольної роботи.

Семестровий контроль здійснюється шляхом складання екзамену.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК24- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 13 / 16

Схема нарахування балів Критерії оцінювання модульного контролю*

Форма контролю	Максимальна кількість балів
Всього за блок змістовних модулів 1	50
– перевірка домашніх завдань	5
– оцінювання відвідування	5
– усні опитування	5
– письмові опитування	10
Модульна контрольна робота № 1	25
Всього за блок змістовних модулів 2	50
– перевірка домашніх завдань	5
– оцінювання відвідування	5
– усні опитування	5
– письмові опитування	10
Модульна контрольна робота № 2	25

Критерії оцінювання модульної контрольної роботи

Правильна відповідь на тестові питання	0,5 балів
Кількість тестових питань	50
Максимальна кількість балів	25

Підсумковий контроль

1. Оцінювання якості засвоєння дисципліни за всіма видами навчальних занять проводиться без участі студента на підставі усіх попередніх модульних контролів, що передбачені навчальним планом шляхом визначення середньозваженого балу (округленого до сотих) результатів модульних контролів.

2. Загальна кількість балів та результати семестрового контролю доводяться до відома студента. При проведенні підсумків семестрового контролю необхідно враховувати наступне:

- у разі, якщо студент погоджується з результатом контролю, відповідна кількість балів та оцінка (за національною шкалою та шкалою ECTS) виставляються у відомість;

- у разі, якщо студент отримав від 0 до 59 балів, то у відомість за національною шкалою виставляється оцінка “незадовільно” (“F” та “FX” відповідно до шкали ECTS);

- у разі, якщо студент, який отримав позитивну оцінку за результатами модульного контролю, має бажання підвищити результати семестрового контролю, то він складає екзамен зі всього курсу під час сесії (за розкладом), результати якого виставляються у відомість.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК24- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 16

Критерії оцінювання екзаменаційної роботи

Критерії оцінювання
<i>За кожен правильну відповідь на тестове питання студент отримує 1 бал</i>
<i>Кількість тестових питань у екзаменаційній роботі – 100</i>
<i>Максимальна кількість балів - 100</i>

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою
90 – 100	A	відмінно
82-89	B	добре
74-81	C	
64-73	D	задовільно
60-63	E	
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

10. Розподіл балів

Поточне тестування та самостійна робота										Сума
Змістовні модулі (ЗМ)										
ЗМ1	ЗМ2	ЗМ3	ЗМ4	ЗМ5	ЗМ6	ЗМ7	ЗМ8	ЗМ9	ЗМ10	100
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	

11. Рекомендована література

Базова література:

1. HR-менеджмент: конспект лекцій : навч. посіб. / КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: М.В. Шкробот, Л.Л. Ведута. – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 270 с.
2. HR-технології : навчальний посібник / Зоряна Кобеля, Любов Водянка. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2022. 400 с.
3. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК24- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 15 / 16

4. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянюк, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зеніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринець [За. заг. ред. О.І. Драган]. Київ : МПП «ЛІНО», 2022. 612 с.

5. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / уклад. Н. О. Пачева. – Умань : Візаві, 2018. 267 с.

6. Менеджмент персоналу: навч.-методич. посіб. / Дяків О. П., Коцур А. С., Островерхов В. М., Надвиничний С. А., Шкільняк М. М., Шушпанов Д. Г. / за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль. 2022. 280 с.

7. Нагаєв В. М. Управління персоналом: практикум / В. М. Нагаєв, Н.В. Кондратюк – Харків : Стильна типографія, 2018. – 220 с.

8. Новікова М. М. HR-менеджмент : конспект лекцій. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2022. – 111 с.

Додаткові джерела:

1. Іляш О. І. Майбутнє HR-менеджменту: тенденції, ризики, мотивація. *Ефективна економіка*, Київ, 2018. Вип. 3. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/10_2018/5.pdf

2. Горбачова І. В. HR-стратегії та технології управління компанією в умовах пандемії COVID-19. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2021. Випуск 36. С. 65–69.

3. Данилюк В. Роль HR-служби в управлінні людськими ресурсами // Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах інноваційного розвитку економіки : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю (м. Тернопіль, 28 трав. 2021 р.). Тернопіль : ЗУНУ, 2021.

4. Жавела К. А., Жавела А. К. Сучасні концепції та інноваційні технології в системі управління персоналом. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 22. С. 73–78.

5. Жосан Г.В. Адаптивний менеджмент і сталий розвиток: взаємозв'язок понять у контексті управління діяльністю підприємства в умовах невизначеності. *Бізнес Інформ*. 2021. № 3. С. 179–187.

6. Кушнерик О. В. HR-менеджмент: інноваційний підхід до управління персоналом. *Підприємництво та інновації*. 2020. Випуск 12. С. 125–129.

7. Нестеренко Н. В. Теоретико-методологічні засади корпоративної культури та організаційної відданості в управлінській діяльності: загально-психологічний контекст. *Психологічний вісник*. 2022. Вип. 2 (86). С. 21-27.

8. Новікова М. М., Швед А. Б. Сучасні тенденції розвитку HR-менеджменту на підприємствах України. *Проблеми економіки*. 2021. № 4(50). С. 127–133

9. Почтовюк А. Б., Семеніхіна В. В. HR-менеджмент та можливості його використання для професійного розвитку персоналу. *Економічний простір*. 2020. № 160. С. 103–107.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф.-31.07- 05.01/232.00.1/Б/ОК24- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 16 / 16

10. Budhwar P., Mellahi K. Human resource management in the public sector: policies and practices. *Public Management Review*, 2019, Vol. 21, Issue 4, P. 497-513.

12. Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Урядовий портал. URL: <http://www.kmu.gov.ua>
2. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Верховна Рада України. URL: <http://www.rada.gov.ua>
4. Кабінет міністрів України. URL: <http://www.kmu.gov.ua>
5. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. URL: <http://www.me.gov.ua/>
6. Міністерство розвитку громад, територій та інфраструктури України. URL: <http://mtu.gov.ua>
7. Українське законодавство та правові інформаційні ресурси. URL: <http://www.liga.net>
8. Національна бібліотека ім. Вернадського (електронний каталог наукової періодики). URL: <http://www.nbuv.gov.ua/portal/>
9. Інтернет-портал для управлінців. URL: <http://www.management.com.ua/>
10. Українське законодавство та правові інформаційні ресурси. URL: <http://www.liga.net>
11. Національна бібліотека ім. Вернадського (електронний каталог наукової періодики). URL: <http://www.nbuv.gov.ua/portal/>
12. Інтернет-портал для управлінців. URL: <http://www.management.com.ua/>