



УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У-УПЕП (заочна форма навчання)

Команда викладачів:

Лектор:

Яковенко Валентина Григорівна (кандидат економічних наук, доцент),

Контакти: +38 (057) 730-19-72, e-mail: valuniti@gmail.com

Години прийому та консультації: кожен понеділок з 10.00-11.00

Розміщення кафедри: місто Харків, майдан Фейєрбаха, 7, 3 корпус, 2 поверх,
216 аудиторія.

Веб сторінка курсу: <http://do.kart.edu.ua/>

Додаткові інформаційні матеріали: <http://metod.kart.edu.ua>

Вивчення навчальної дисципліни “Управління персоналом сучасної організації ” формує компетенції керівництва персоналом з позиції практичної діяльності менеджера.

Формування уявлень про наукові підходи і сучасних концепціях в сфері управління персоналом; формування знань про основні кадрові процеси сучасної організації; формування знань про роль організаційної культури в управлінні персоналом і виявлення особистих переваг щодо типів організаційної культури; формування навичок участі в процедурах оцінки персоналу; апробація сучасних технологій управління персоналом; виявлення основних напрямків адаптації молодих фахівців; формування знань і навичок планування кар'єри менеджера.

Курс має на меті сформувати та розвинути наступні компетентності студентів:

1. Ціннісно-смыслову компетентність (здатність отримувати, аналізувати та систематизувати інформацію з базових питань програмного матеріалу навчальної дисципліни з різних джерел (монографії, навчальний посібник, періодичні видання, Інтернет та ін.);

2. Загальнокультурну компетентність (розуміння культурних, історичних та регіональних особливостей, що склалися в Україні та за її межами в області ринку праці);

3. Навчально-пізнавальну компетентність (формування у студента зацікавленості про стан та розвиток методів вдосконалення соціального партнерства, здатність застосовувати знання правил раціонального використання робочого часу, прийомів та методів роботи керівника для виконання управлінських функцій (постановки цілей, планування, прийняття рішень, реалізації та організації особистої діяльності, контролю);

4. Інформаційну компетентність (розвиток вмінь студента до самостійного пошуку, аналізу, структурування та відбору потрібної інформації в області управління персоналом за допомогою сучасних методів теорії ефективності та інформаційних технологій)

5. Комунікативну компетентність (розвиток у студента навичок роботи в команді шляхом реалізації групових проектів в області наукових досліджень по управлінню персоналом, вміння презентувати власний проект та кваліфіковано вести дискусію у досліджуваній сфері)

6. Компетентність особистісного самовдосконалення (елементи фізичного, духовного й інтелектуального саморозвитку, емоційної саморегуляції та самопідтримки; підтримка постійного прагнення самовдосконалення та самопізнання, здатність до розуміння та використання об'єктивних законів діалектики суспільства).

Чому ви маєте обрати цей курс?

Сучасні умови характеризуються підвищенням ролі персоналу у підприємствах, що обумовлено наступними чинниками: зміни у змісті праці, які викликані застосуванням нових техніки, технологій; трансформація функції контролю, підвищення значущості самоконтролю і самодисципліни; макроекономічні чинники (загострення конкуренції на ринку, орієнтація підприємств на задоволення попиту покупців, підвищення уваги до якості товарів); зміна форм організації праці на підприємствах; підвищення освітнього та культурного рівня робітників; зміна пріоритетів у системі цінностей персоналу.

У зв'язку з цим особливої актуальності на сучасному етапі набувають питання управління персоналом у підприємствах. Особливої важливості набуває створення оптимального механізму управління персоналом у всіх сферах і галузях економіки, що забезпечує комплексний підхід до вирішення проблем ефективного використання людського фактору на виробництві. У зв'язку з цим виникає необхідність підготовки фахівців, що володіють сукупністю знань і умінь у сфері роботи з персоналом.

Огляд курсу

Цей курс, який вивчається з вересня по грудень, дає студентам глибоке розуміння систематизації успішних прикладів віртуального бізнесу та практичні рекомендації з його просування в Інтернет мережах.

Кількість кредитів ECTS – 4.

Лекції – 15 годин.

Практики – 15 годин.

Самостійна робота – 90 годин.

Курс складається з однієї лекції і одного практичного заняття раз у два тижні. Він супроводжується текстовим матеріалом, презентаціями та груповими завданнями. Студенти матимуть можливість застосовувати отримані знання та вирішувати практичні завдання протягом обговорень в аудиторії.

РИНОК ПРАЦІ /схема курсу

Поміркуй	Лекції	Виконай
	Довідковий матеріал	
	Презентації	
	Обговорення в аудиторії	
	Групові завдання	
	Індивідуальні консультації	
	Іспит	

Практичні заняття курсу передбачають виконання групових проектів, ситуаційних завдань, спеціально розроблених міні-тренінгів, дискусій та інших вправ, що сприяють не тільки якісному засвоєнню теоретичних знань, але й допомагають у відпрацюванні практичних навичок у сфері формування ринку праці в Україні.

Ресурси курсу

Інформація про курс розміщена на сайті Університету (<http://kart.edu.ua>), що включає навчальний план, лекційні матеріали, презентації, завдання та правила оцінювання курсу).

Додатковий матеріал та посилання на електронні ресурси доступні на сайті Університету у розділі «дистанційне навчання» поряд із питаннями, над якими необхідно поміркувати під час підготовки для обговорення в аудиторії. Необхідна підготовка повинна бути завершена до початку наступної лекції. Ви повинні бути готовими до дискусій та мозкових штурмів – ми хочемо знати, що ви думаєте!

Приклади питань для обговорення доступні на слайдах відповідних презентацій. Ось деякі з них:

1. Концепції управління персоналом.
2. Функції та методи управління персоналом.
3. Основні елементи системи управління персоналом.
4. Функції і структура кадрової служби великої компанії.
5. Вплив організаційної культури на управління персоналом в організації.
6. Механізм формування та підтримки організаційної культури.
7. Типології організаційної культури і вимоги до персоналу.
8. Ролі HR-менеджера (модель Ульріха).
9. Сучасні вимоги до кадрової політики.
10. Типи кадрової політики, етапи її проектування.

Теми курсу

- Тема 1. Людина і організація
- Тема 2. Еволюція функції управління людськими ресурсами
- Тема 3. Стратегічне управління людськими ресурсами
- Тема 4. Підбір і прийом на роботу
- Тема 5. Професійний розвиток персоналу
- Тема 6. Оцінка персоналу у сучасній організації
- Тема 7. Комунікація у сучасній організації
- Тема 8. Ефективне управління персоналом організації

Лекції та практичні заняття

Список основних лекцій курсу наведений нижче. Пильнуйте за змінами у розкладі.

Тижні	Кільк. год.	Тема і зміст лекції	Кільк. год.	Тема і зміст лабораторних, практичних (семінарських) занять
1	2	3	4	5
2	2	Лекц.№1. Людина і організація	2	ПР-1 Сучасні підходи до управління персоналом
4	2	Лекц.№2 Еволюція функції управління людськими ресурсами	2	. ПР-2 Організаційна культура і управління персоналом
6	2	Лекц.№3 Стратегічне управління людськими ресурсами	2	ПР-3 Кадрова політика
8	2	Лекц.№4 Підбір і прийом на роботу	2	ПР-4 Формування кадрового складу організації
Модульний контроль знань				
10	2	Лекц.№5 Професійний розвиток персоналу	2	. ПР-5 Збереження персоналу
12	2	Лекц.№6 Оцінка персоналу у сучасній організації	2	. ПР-6 Мотивація і стимулювання персоналу.
14	2	Лекц.№7 Комунікація у сучасній організації	2	ПР-7 Розвиток персоналу.
16	1	Лекц.№8 Ефективне управління персоналом організації	1	ПР-8 Вибір ефективного варіанту управління персоналом організації
Модульний контроль знань				

Правила оцінювання

При заповненні заліково-екзаменаційної відомості та залікової книжки (індивідуального навчального плану) студента, оцінка, виставлена за 100-бальною шкалою, повинна бути переведена до національної шкали (5, 4, 3,) та шкали ECTS (A, B, C, D, E)

Визначення назви за державною шкалою(оцінка)	Визначення назви за шкалою ECTS	За 100 бальною шкалою	ECTS оцінка
ВІДМІННО – 5	Відмінно – відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок	90-100	A

ДОБРЕ – 4	Дуже добре – вище середнього рівня з кількома помилками	82-89	B
	Добре – в загальному правильна робота з певною кількістю грубих помилок	75-81	C
ЗАДОВІЛЬНО - 3	Задовільно - непогано, але зі значною кількістю недоліків	69-74	D
	Достатньо – виконання задовольняє мінімальні критерії	60-68	E
НЕЗАДОВІЛЬНО - 2	Незадовільно – потрібно попрацювати перед тим як отримати залік (без повторного вивчення модуля)	35-59	FX
	Незадовільно - необхідна серйозна подальша робота (повторне вивчення модуля)	<35	F

Завдання на самостійну роботу:

- Студентам пропонується обрати один з запропонованих варіантів завдання для виконання власного розрахунку впродовж семестру. За вчасне та вірне виконання завдання нараховується **20 балів до поточного модульного контролю**. За вчасне та частково вірне виконання – від 15 до 20 балів. За невиконане завдання бали не нараховуються. Необхідний обсяг виконання завдання складає 50% на перший модульний контроль і 100% на другий модульний контроль. Перебіг поточного виконання завдання та питання для обговорення надсилаються на e-mail викладача або перевіряються ним особисто.
- Студенти мають прорецензувати одну роботу іншого студента впродовж семестру очно та висловити свої критичні зауваження.

№ з/п	Назва теми
1	Сучасні підходи до управління персоналом
2	Організаційна культура і управління персоналом.
3	Кадрова політика
4	Формування кадрового складу організації.
5	Збереження персоналу.
6	Мотивація і стимулювання персоналу.
7	Розвиток персоналу.
8	Управління кар'єрою.

Відвідування лекцій:

Бали за цю складову нараховуються взагалі, якщо студент не відвідував більш 50% лекційних занять у модулі без поважних причин. За відвідування кожної лекції нараховується 1 бал.

Максимальна сума становить 15 балів.

Ступінь залученості:

Мета участі в курсі – залучити вас до дискусії, розширити можливості навчання для себе та своїх однолітків. Участь буде оцінюватися на основі кількості та вірності ваших відповідей. Питання, хоча й заохочуються, однак не оцінюються в цьому блоці. Ми намагаємося надати всім студентам рівні та справедливі можливості для підвищення власної залученості.

Максимальна сума становить 10 балів.

Практичні заняття:

Оцінюються за відвідуваннями (до 3 балів), ступенем залученості (до 7 балів) та стислою презентацією виконаного завдання (до 5 балів). **Максимальна сума становить 15 балів.**

Модульне тестування:

Оцінюються за вірними відповідями на тестові модульні питання (20 питань в тесті, кожна вірна відповідь оцінюється в 2 бали). **Максимальна кількість становить 40 балів за модуль.**

Іспит:

Студент отримує оцінку за результатами модульного 1-го та 2-го контролю шляхом накопичення балів. Максимальна кількість балів, яку може отримати студент становить 100 (до 60 балів поточного контролю та до 40 балів тестування). Середнє арифметичне суми модульних оцінок складає підсумковий бал. Якщо студент не погоджується із запропонованими балами він може підвищити їх на іспиті, відповівши на питання викладача (Додаток 1).

Команда викладачів:

Яковенко Валентина Григорівна - лектор, к.е.н., доцент кафедри економіки, бізнесу та управління персоналом на транспорті УкрДУЗТ.

Кодекс університетської доброчесності

Порушення Кодексу університетської доброчесності Українського державного університету залізничного транспорту є серйозним порушенням, навіть якщо воно є ненавмисним. Кодекс доступний за посиланням: <http://kart.edu.ua/documentu-zvo-ua>

Зокрема, дотримання Кодексу академічної доброчесності УкрДУЗТ означає, що вся робота на іспитах та заліках має виконуватися індивідуально. Під час виконання самостійної роботи студенти можуть консультуватися з викладачами та з іншими студентами, але повинні самостійно розв'язувати завдання, керуючись власними знаннями, уміннями та навичками. Посилання на всі ресурси та джерела (наприклад, у звітах, самостійних роботах чи презентаціях) повинні бути чітко визначені та оформлені належним чином. У разі спільної роботи з іншими студентами над виконанням індивідуальних завдань, ви повинні зазначити ступінь їх залученості до роботи.

Інтеграція студентів із обмеженими можливостями

Вища освіта є провідним чинником підвищення соціального статусу, досягнення духовної, матеріальної незалежності і соціалізації молоді з обмеженими функціональними можливостями й відображає стан розвитку демократичних процесів і гуманізації суспільства.

Для інтеграції студентів із обмеженими можливостями в освітній процес Українського державного університету залізничного транспорту створена система дистанційного навчання на основі сучасних педагогічних, інформаційних, телекомунікаційних технологій.

Доступ до матеріалів дистанційного навчання з цього курсу можна знайти за посиланням: <http://do.kart.edu.ua/>

Запитання до іспиту

1. Концепції управління персоналом.
2. Функції та методи управління персоналом.
3. Основні елементи системи управління персоналом.
4. Функції і структура кадрової служби великої компанії.
5. Вплив організаційної культури на управління персоналом в організації.
6. Механізм формування та підтримки організаційної культури.
7. Типології організаційної культури і вимоги до персоналу.
8. Ролі HR-менеджера (модель Ульріха).
9. Сучасні вимоги до кадрової політики.
10. Типи кадрової політики, етапи її проектування.
11. Функції та етапи кадрового планування.
12. Цілі і методи аналізу робочих місць (діяльності).
13. Вибір джерел набору персоналу.
14. Методи професійного відбору персоналу.
15. Компетентний підхід до управління персоналом.
16. Адаптація персоналу: особливості первинної та вторинної адаптації персоналу.
17. Цілі і методи оцінки персоналу.
18. Технологія «Центр оцінки».
19. Технологія проведення атестації.
20. Теорії мотивації та їх практичне застосування.
21. Основні складові механізму мотивації.
22. Елементи системи стимулювання персоналу в організації.
23. Досвід російських компаній по формуванню системи стимулювання персоналу.
24. Цілі і елементи розвитку персоналу як підсистеми роботи з кадрами.
25. Поняття і складові кадрового потенціалу.
26. Види навчання персоналу.
27. Технологія планування кар'єри.
28. Індивідуальний план кар'єрного розвитку.
29. Типи кадрового резерву і принципи його формування.
30. Етапи роботи з резервом.