**Запорізький національний університет  
факультет соціальної педагогіки та психології  
кафедра соціальної педагогіки та спеціальної освіти**

|  |  |
| --- | --- |
| **Назва курсу** | **Методологія управління людськими ресурсами** |
| **Викладач** | ***Гладиш Марія Олександрівна*** |
| **Профіль викладача на сайті ЗНУ** | <http://sites.znu.edu.ua/cms/index.php?action=news/view_details&news_id=37493&lang=ukr&news_code=gladish-mariya-oleksandrivna> |
| **Контактний тел.** | 0679450756 |
| **E-mail:** | mariglspp@gmail.com |
| **Сторінка курсу в СЕЗН Moodle** | <https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=7971#section-1> |
| **Консультації** | * за розкладом консультацій викладачів кафедри соціальної педагогіки та спеціальної освіти * у дні проведення практичних занять * за попередньою домовленістю * онлайн-консультації |

**Коротка анотація до курсу.** Дисципліна спрямована на формування у студентів теоретичних знань та вироблення практичних навичок щодо здійснення ефективного управління людськими ресурсами, формування наукового світогляду та економічного мислення студентів, а також реалізації механізмів управління людськими ресурсами в різноманітних організаціях із різною специфікою діяльності. Дисципліна орієнтує на формування сучасної системи адміністрування, яка б базувалась на використанні новітніх технологій управління людським ресурсом та дозволяла ефективно використовувати публічні комунікативні технології в адміністративній діяльності.

**Мета й завдання курсу.** Метою вивчення нормативної дисципліни «Методологія управління людськими ресурсами» є розкрити сутність та зміст методології управління як науки, ознайомити студентів із сутністю соціального менеджменту, особливостями його побудови та надати характеристику процесам та структурним елементам управлінню людськими ресурсами. Формування практичних навичок відбувається на практичних заняттях та в процесі самостійної роботи.

**Завдання:**

* визначити зміст і значення управління та соціального менеджменту як науки й сфери наукової діяльності в сучасному суспільстві;
* розкрити основні структурні компоненти менеджменту як науки та галузі практичної діяльності: поняття організації, кадрової політики, конфлікту тощо;

вільно використовувати категоріальний апарат соціального менеджменту, а також визначати характеристики та особливості людських ресурсів та персоналу.

**3. Формат курсу –** денний і заочний, проведення практичних занять та консультацій.

**4. Результати навчання.**

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні **знати:**

* зміст базових понять і категорій: *адміністративний метод управління людськими ресурсами, аутсорсінг, аутстафінг, вертикальний поділ праці, горизонтальний поділ праці, гуманістичний підхід управління, делегування повноважень, економічний метод управління людськими ресурсами, економічний підхід управління, ефективність, зворотний зв'язок, змішані стратегії, кадри, кар’єра, керування, композиційний підхід до ефективності управління, координація робіт, контроль, лідерство, лізінг, ліквідність, людські ресурси, людський потенціал, менеджер, менеджмент, методологія гуманістичного менеджменту, методологічний підхід, мотивація, організаційна культура, організаційна поведінка, організаційний підхід управління організація, персонал, професія, процесійний підхід до управління, результативність, робоча сила, системний підхід до визначення ефективності, системний підхід до управління, ситуаційний підхід до управління, стиль керівництва, соціально-психологічний метод управління людськими ресурсами, супервізія, трудова міграція, трудові ресурси, універсальні принципи управління, управління персоналом, філософія управління людськими ресурсами, цикл менеджменту;*
* цілі, методи, принципи, функції управління людськими ресурсами;
* соціально-психологічні характеристики персоналу в організації;
* особливості методології управління людськими ресурсами;
* особливості вирішення конфліктів;
* поняття стресу та особливості стрес-факторів.

**Уміти:**

* визначати основні історичні етапи управління людськими ресурсами;
* використовувати на практиці навички та стилі виходу із конфліктної ситуації;
* виділяти основні фактори та особливості протікання стресу;
* визначати поняття людські ресурси, трудові ресурси, персонал, кадри;
* визначати мотиваційні особливості при роботі із персоналом соціальних служб;
* визначати кризи професійного становлення та поняття професійної деформації;
* визначати детермінанти соціально-психологічного клімату колективу.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні досягти таких **компетентностей:** ***загальнонавчальна*** – здатність до ефективної самоорганізації власної професійної діяльності; здатність до використання управлінських технологій у професійній діяльності; здатність до використання сучасних інформаційних технологій та програмних засобів при роботі в комп'ютерних мережах та використанні Інтернет-ресурсів; ***інтегральна*** – здатність розв’язувати складні соціальні завдання і соціально-педагогічні проблеми; ***спеціальна предметна*** – здатність налагоджувати міжвідомчу взаємодію з різними соціальними партнерами.

**5. Обсяг курсу**

|  |  |
| --- | --- |
| **Вид заняття** | **Загальна к-сть годин** |
| лекції | 20 |
| практичні заняття | 10 |
| самостійна робота | 90 |
| залік | 2 |

**6. Ознаки курсу:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Рік викладання** | **семестр** | **спеціальність** | **Курс**  **(рік навчання)** | **Нормативний /**  **вибірковий** |
| 2020/2021 | 2 | 231 Соціальна робота | 1 | нормативний |

**7. Пререквізити –** дисципліни, які мають бути вивчені раніше: «Управління персоналом» та «Менеджмент соціальної роботи».

**8. Технічне й програмне забезпечення/обладнання.** Вивчення курсу потребує технічних засобів для показу презентацій (комп’ютер/ноутбук, проектор).

**9. Політика курсу.**

Письмові роботи (на англійській мові). Професіограма. Реферування та аналіз наукової статті з управління персоналом. Власне резюме. Стислий конспект лекцій. Тести.

Усні завдання. Усні відповіді на теоретичні питання, дискусії з приводу практичних ситуацій (case-study, управлінські ситуації тощо).

Академічна доброчесність. Очікується, що роботи студентів будуть їх оригінальними дослідженнями чи міркуваннями. Відсутність посилань на використані джерела, фабрикування джерел списування, втручання в роботу інших студентів становлять, але не обмежують приклади можливої академічної недоброчесності. Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі студента є підставою для її незарахування викладачем, незалежно від масштабів плагіату чи обману.

Відвідання занять. Очікується, що всі студенти відвідають усі лекційні та практичні заняття курсу. Студенти мають інформувати викладача про неможливість відвідати заняття. У будь-якому випадку студенти зобов’язані дотримуватися термінів виконання усіх видів робіт, передбачених курсом.

**10. Схема курсу**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N | Тема лекцій | Матеріали навчально- методичного комплексу |
|  | Історичні періоди розвитку управління людськими ресурсами | Скорочений лекційний матеріал, рекомендована література до практичних занять, плани практичних занять, методичні вказівки і рекомендована література, письмові завдання до планів практичних занять, мультимедійні презентації, тематика індивідуальних завдань, запитання для підсумкового контролю, тестові завдання розміщені в СЕЗН Moodle за посиланням: <https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=7971#section-1> |
|  | Управління людськими ресурсами як наука. |
|  | Практика управління людськими ресурсами. |
|  | Використання людських ресурсів. |
|  | Кадрове забезпечення системи управління людськими ресурсами. |
|  | Філософія управління людськими ресурсами. |
|  | Характеристика основних принципів менеджменту та поняття організації |
|  | Особливості управління людськими ресурсами в соціальній сфері. |
|  | Мотивація діяльності людських ресурсів як складова соціально – трудових від |
|  | Управління діловою кар’єрою в організації. |
| N | Тема практичних занять | Матеріали навчально- методичного комплексу |
| 1. | Історичні періоди розвитку управління людськими ресурсами | Скорочений лекційний матеріал, рекомендована література до практичних занять, плани практичних занять, методичні вказівки і рекомендована література, письмові завдання до планів практичних занять, мультимедійні презентації, тематика індивідуальних завдань, запитання для підсумкового контролю, тестові завдання розміщені в СЕЗН Moodle за посиланням: <https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=7971#section-1> |
| Управління людськими ресурсами як наука. |
| Управління трудовою адаптацією. Адаптація персоналу. |
| Використання людських ресурсів. |
| Характеристика основних принципів менеджменту та поняття організації |

**11. Вимоги та система оцінювання**

|  |  |
| --- | --- |
| **Загальна система оцінювання курсу** | Участь у роботі впродовж семестру/залік – 60/40 балів. Оцінка заліку складається з балів, отриманих за усні відповіді на питання згідно з переліком та виконання практичного завдання (тест). |
| **Практичні заняття** | Попередня підготовка до розгляду питань, активна участь під час обговорення, обов’язкове виконання усіх завдань. |
| **Вимоги до письмових завдань** | Виконання письмових завдань, поданих до планів практичних занять, є обов’язковим складником підготовки до заняття і оцінюються додатково. Письмові роботи повинні виконуватися самостійно й перевіряються викладачем. |
| **Умови допуску до підсумкового контролю** | Обов’язкова присутність на практичних заняттях. Активність упродовж семестру, відвідування або відпрацювання усіх практичних занять протягом двох тижнів з моменту пропуску заняття або отримання незадовільної оцінки на занятті. |

**Семестр** включає в себе 5 практичних занять. Підготовка до практичних занять та опанування практичними навичками оцінюється 8 балами за кожне заняття (40 балів за практичні заняття). На третьому та п’ятому заняттях проводиться поточний контроль. Рейтингова оцінка поточного контролю становить 10 балів. Усього за одну атестацію студент може набрати 30 балів. Отже, за дві атестації студент може набрати 60 балів.

До підсумкового семестрового контролю студент допускається, якщо з можливих 60 балів за дві атестації він набрав 35 і більше балів.

**Підсумковий семестровий контроль** оцінюється в 40 балів. Підсумковий контроль у вигляді письмового заліку за індивідуальними картками та тесту у системі електронного забезпечення у Moodle. Відповіді на залікові питання максимально оцінюються в 20 балів; тестові завдання оцінюється в 20 балів. Разом за перший семестр студент максимально може набрати 100 балів.

Якщо за результатами поточного і підсумкового семестрового контролю студент отримав менше 60 балів, то вивчення цієї дисципліни йому не зараховується й розглядається як академічна заборгованість.