**Розвиток трудових ресурсів**

*Курс має на* ***меті*** *оволодіння студентами теоретичних засад менеджменту в цілому і кадрового менеджменту, зокрема, та формування у них цілісного уявлення про практичну діяльність з результативного управління розвитком трудових ресурсів організації (підприємства, установи, закладу) у мінливих умовах соціально-економічного оточення суб’єктів господарювання для успішної практичної їх діяльності за фахом в подальшому на підґрунті отриманої фундаментальної й спеціальної освіти з питань HR (human recourse) менеджменту.*

*Опанування курсом навчальної дисципліни має забезпечити досягнення студентом комплексу* ***компетенцій,*** *що забезпечать формування у майбутніх фахівців сучасного системного мислення у галузі управління людськими ресурсами та їх розвитком на всіх стадіях життєвого циклу організації у взаємозв'язку зі змінами як її внутрішнього середовища, так і зовнішнього оточення. Зокрема, таких компетенцій, як здатність:*

* *використовувати знання, уміння й навички в галузі теорії й практики управління людським ресурсом, як специфічної формою ресурсу організації, без якого не можливо її існування, в тому числі під час вирішення певних організаційних, поведінкових та соціально-економічних проблем;*
* *застосовувати отриманні знання, уміння й навички у практичних ситуаціях з метою: формування людського ресурсу в необхідній кількості та потрібної якості, формування з людських ресурсів організації її трудового колективу та, за потреби, команд працівників;*
* *забезпечувати підготовку необхідного для функціонування організації та її розвитку рівня компетентностей персоналу, з послідовним розкриттям його трудового потенціалу та їх розвитком;*
* *ефективного використання наявних людських ресурсів з урахуваннях об’єктивної оцінки їх індивідуальних властивостей та результатів їх трудової діяльності як шляхом організації робочих місць та організації виконання трудових функцій персоналом, так і з використанням нормування і регламентації праці робітників, фахівців, професіоналів та керівників організації та з застосуванням інших методів;*
* *керування поведінкою найманих працівників та управління відносинами між ними й працедавцями, а також та проведення соціального діалогу між учасниками бізнес – процесів, тощо.*

**ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ**

**У разі успішного завершення курсу студент зможе:**

* *використовувати сучасні методи добору, підбору та відбору людських ресурсів для формування трудового колективу організації (підприємства, установи, закладу) та проведення необхідних заходів з первинної та вторинної адаптації членів трудового колективу до існуючих умов здійснення трудової діяльності;*
* *застосовувати різноманітні методи оцінки як індивідуальних якісних характеристик робочої сили окремих членів трудового колективу, стану внутрішньо групових і між групових відносин, так і результатів трудової діяльності окремих працівників, груп, дільниць та організації в цілому;*
* *здійснювати аналіз майбутніх потреб в людських ресурсах, та визначати шляхи їх задоволення, в першу чергу, зокрема, завдяки розвитку персоналу та його трудового потенціалу;*
* *розробляти та реалізовувати заходи щодо організації ефективного використання людських ресурсів організації (як в виконавчій, так і в управлінській сферах її існування) та адаптувати системи і методи управління людськими ресурсами до умов функціонування як національних, так і багатонаціональних організації (підприємств, установ, закладів);*
* *розраховувати показники ефективності використання людських ресурсів на напрями вдосконалення їх використання;*
* *здійснювати контроль та оцінку виконання працівниками їх трудових і професійних функцій та обов’язків, а також трудової, виробничої та організаційної поведінки працівників у процесі управління людськими ресурсами;*
* *забезпечувати процеси управління людськими ресурсами як інформацією, так і відповідними документами, що регламентують цю діяльність, тощо.*

**Підґрунтям зазначених вмінь та навичок мають стати отриманні знання :**

* *териетико-методологічних засад та понятійно-категоріального апарату дослідження людських ресурсів та робочої сили як окремих бізнес-структур організації (підприємства, установи, закладу), так і певних територіально-регіональних утворень, стану ринку праці і його структури, сегментів і цільових ніш, особливостей формування і використання цього специфічного ресурсу, факторів та умовам розвитку, розкриття трудового потенціалу і подальшого відтворення людських ресурсів;*
* *методичних аспектів розробки й реалізації стратегії управління людськими ресурсами, як невід’ємної складової генеральної стратегії організації, і формування кадрової політики організації та її складових, що мусить забезпечити реалізацію стратегії, аналізу впливу внутрішнього середовища організації та зовнішніх чинників її функціонування, маркетингового дослідження існуючого ринку праці та тенденцій його розвитку;*
* *основних принципів, методів і форми планування й формування людських ресурсів організації, їх професійної орієнтації й адаптації, навчання й розвитку, оцінки результатів трудової діяльності й якісних характеристик людських ресурсів, формування та реалізації трудового потенціалу й резерву персоналу організації;*
* *сучасних підходів до формування корпоративної культури організації, забезпечення необхідної поведінки з боку працюючих та дотримання ними дисципліни (трудової, організаційної та виробничої), договірного регулювання відносин та розвитку соціального партнерства, тощо.*