

ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
МІНІСТЕРСТВА ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ

ЗАТВЕРДЖУЮ
Декан факультету
соціальної педагогіки та
психології
_____ О.В. Пономаренко
«_____» _____ 2018 р.

МЕТОДОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ
РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
підготовки магістрів
спеціальності 231 – «Соціальна робота»
освітньо-професійна програма «Соціальна педагогіка»

Укладач: к.пед.н., ст. викладач Гладиш М.О.

Обговорено та ухвалено
на засіданні кафедри соціальної педагогіки

Протокол №1 від “22” серпня 2018 р.
Завідувач кафедри соціальної педагогіки

_____ Н.В. Заверико
(підпис)

Ухвалено науково-методичною радою
факультету соціальної педагогіки та
психології

Протокол №1 від “23” серпня 2018 р.
Голова науково-методичної ради
факультету

_____ І.В. Козич
(підпис)

2018 рік

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітня програма, рівень вищої освіти,	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів - 4	Галузь знань 23 – «Соціальна робота»	Нормативна	
		Цикл дисциплін професійної підготовки	
Загальна кількість годин – 120	Спеціальність 231 – «Соціальна робота»	Рік підготовки:	
	Освітньо-професійна програма «Соціальна педагогіка»	1-й	1-й
		Лекції	
Тижневих аудиторних годин для денної форми навчання: – 3 год	Рівень вищої освіти: магістрський	20 год.	8 год.
		Практичні заняття	
		10 год.	8 год.
		Самостійна робота	
		90 год.	104 год.
		Вид контролю: залік	

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Мета курсу «Методологія управління людськими ресурсами» - 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.

Основні **завдання** вивчення дисципліни «Методологія управління людськими ресурсами»:

- 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.

У результаті вивчення дисципліни 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;

Вміти:

- 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 «Соціальна педагогіка» студенти повинні досягти таких результатів навчання (компетентностей):

- здатність до професійного самовдосконалення, оволодіння новими знаннями і методами професійної діяльності на основі самоосвіти та використання сучасних інформаційних технологій; креативність, здатність до системного мислення, адаптивність і комунікабельність;
- здатність до ефективної самоорганізації власної професійної діяльності;
- вміння прогнозувати розвиток соціально-педагогічних явищ, передбачати результати соціально-педагогічного впливу;
- здатність враховувати та попереджувати ризики у професійній діяльності;
- здатність налагоджувати зв'язки з громадськістю та засобами масової інформації для вирішення професійних завдань;
- здатність створювати умови для сприятливого психологічного клімату в колективі, успішної діяльності організації;
- здатність працювати у мультидисциплінарній команді.

Міждисциплінарні зв'язки: проблематика курсу «Методологія управління людськими ресурсами» пов'язана з такими дисциплінами як «Управління персоналом», «Теорія та історія соціальної роботи», «Інноваційні моделі соціальної роботи» та «Менеджмент соціальної роботи».

3. Програма навчальної дисципліни

Розділ 1. Основи управління людськими ресурсами.

Тема 1. Історичні періоди розвитку управління людськими ресурсами.

Еволюція, етапи розвитку людськими ресурсами. Зародження основ менеджменту. Школа наукового управління. Ф. Тейлор. Класична (адміністративна) школа управління.

А. Файоль. Школа людських відносин. Школа поведінкових наук. Школа кількісного (економіко-математичного) підходу. Розвиток менеджменту в XVII-XX століттях. Теоретичні концепції та історія менеджменту соціальної роботи. Розвиток практики управління. Виникнення менеджменту як галузі знань. Розвиток основ управління на Заході й на Сході Європи. Концепція Д. Мак-Грегора. Сучасні концепції менеджменту. Системний підхід у менеджменті. Ситуаційний підхід у сучасному менеджменті.

Тема 2. Управління людськими ресурсами як наука.

Процес управління. Поняття, принципи, методи, функції управління людськими ресурсами як науки. Методологія управління людськими ресурсами. Об'єкт та суб'єкт управління, рівні управління. Стратегічне управління людськими ресурсами. Моделі управління людськими ресурсами. Сучасні підходи до управління людськими ресурсами (економічний, організаційний, гуманістичний).

Тема 3. Практика управління людськими ресурсами.

Управління людськими ресурсами. Поняття, цілі та принципи системи управління персоналом. Конфліктні ситуації, конфлікти, управління конфліктами. Стратегічний менеджмент. Об'єкт та суб'єкт менеджменту соціальної роботи. Ресурси соціальної роботи. Ринок праці та способи його регулювання. Маркетинг людських ресурсів.

Розділ 2. Ефективність управління людськими ресурсами.

Тема 4. Використання людських ресурсів.

Зайнятість людських ресурсів. Державна політика соціального захисту безробітних. Теорія і практика пошуку роботи. Трудова міграція, види трудової міграції, зовнішні та внутрішні фактори впливу. Прогноз чисельності людських ресурсів. Адаптація, оцінка і навчання персоналу. Поняття трудової адаптації, її основні напрямки.

Тема 5. Кадрове забезпечення системи управління людськими ресурсами.

Відмінність управління людськими ресурсами від управління персоналом. Управління компетенціями як засіб реалізації кадрової стратегії організації. Аналіз кадрового потенціалу. Поняття і оцінка кадрового потенціалу. Управління розвитком кадрового потенціалу. Процес підбору, відбору та найму персоналу. Кадри, кадровий потенціал, персонал, трудові ресурси, людські ресурси та їхній взаємозв'язок. Формування резервів кадрів і планування ділової кар'єри.

Тема 6. Філософія управління людськими ресурсами.

Концепція управління людськими ресурсами та персоналом. Об'єкт та предмет філософії управління. Методологія управління людськими ресурсами. Цілі, методи, завдання, технології, принципи, функції управління людськими ресурсами та персоналом.

Розділ 3. Планування та прогнозування людських ресурсів в організації.

Тема 7. Характеристика основних принципів менеджменту та поняття організації

Принципи менеджменту. Поняття організації та її життєвий цикл. Організація як один з процесів управління соціальною системою. Загальні характеристики організацій та складові її успіху. Сутність ієрархічних відносин. Складні організації. Соціально-психологічний клімат колективу та його детермінанти. Формальна і неформальна системи управління. Характеристика основних функцій менеджменту: планування, організація, мотивація, контроль, координація, облік і аналіз. Структурні форми менеджменту: централізована і децентралізована. Типи організаційних структур менеджменту. Роль менеджменту в організації.

Тема 8. Особливості управління людськими ресурсами в соціальній сфері.

Концептуальні основи особливостей процесу формування та реалізації управління персоналом організації соціальної сфери. Кадровий менеджмент в організації соціальної сфери. Кадровий потенціал соціальної сфери. Суб'єкти й об'єкти менеджменту персоналу соціальної організації. Специфіка управління закладом соціальної роботи. Соціальне управління. Сутність управління соціальною роботою. Соціальне управління як тип, функція загального управління. Визначення цілей та завдань соціального управління. Соціальна політика – основа управління соціальними системами і процесами.

4. Структура навчальної дисципліни

Назви тематичних розділів і тем	Кількість годин											
	денна форма						Заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	лаб	сам.р.	інд. (за наяв)		л	п	лаб	сам.р.	інд. (за наяв)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Розділ 1. Основи управління людськими ресурсами.												
Тема 1. Історичні періоди розвитку управління людськими ресурсами	12	2			10		12				12	
Тема 2. Управління людськими ресурсами як наука	24	2	2		20		14	2			12	
Тема 3. Практика управління людськими ресурсами	16	4	2		10		16		2		14	
Разом 1 розділом	52	8	4		40		42	2	2		38	
Розділ 2. Ефективність управління людськими ресурсами.												
Тема 4. Використання людських ресурсів.	14	2	2		10		14		2		12	
Тема 5. Кадрове забезпечення системи управління людськими ресурсами.	14	4			10		16	2	2		14	
Тема 6. Філософія управління людськими ресурсами.	12	2			10		16	2			14	
Разом за 2 розділом	40	8	2		30		48	4	4		40	
Розділ 3. Планування та прогнозування людських ресурсів в організації.												
Тема 7. Характеристика основних принципів менеджменту та поняття організації	14	2	2		10		14		2		12	
Тема 8. Особливості управління людськими ресурсами в соціальній сфері.	14	2	2		10		16	2			14	
Разом за 3 розділом	28	4	4		20		30	2	2		26	

Усього годин	120	20	10		90		120	8	8		104	
--------------	-----	----	----	--	----	--	-----	---	---	--	-----	--

5. Теми лекційних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Історичні періоди розвитку управління людськими ресурсами	2
2	Управління людськими ресурсами як наука.	4
3	Практика управління людськими ресурсами.	2
4	Використання людських ресурсів.	2
5	Кадрове забезпечення системи управління людськими ресурсами.	2
6	Філософія управління людськими ресурсами.	4
7	Характеристика основних принципів менеджменту та поняття організації	2
8	Особливості управління людськими ресурсами в соціальній сфері.	2
Разом		20

6. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1.	Управління людськими ресурсами як наука.	2
2.	Управління трудовою адаптацією. Адаптація персоналу.	2
3.	Використання людських ресурсів.	2
4.	Характеристика основних принципів менеджменту та поняття організації	2
5.	Особливості управління людськими ресурсами в соціальній сфері.	2
Разом		10

7. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1.	Історичні періоди розвитку управління людськими ресурсами	10
2.	Управління людськими ресурсами як наука. Соціальне управління.	20
3.	Практика управління людськими ресурсами	10
4.	Використання людських ресурсів.	10
5.	Кадрове забезпечення системи управління людськими ресурсами.	10
6.	Філософія управління людськими ресурсами.	10
7.	Характеристика основних принципів менеджменту та поняття організації	10
8.	Особливості управління людськими ресурсами в соціальній сфері.	10
Разом		90

8. Види контролю і система накопичення балів

Оцінювання знань студентів здійснюється на основі результатів поточного та підсумкового контролів за 100-бальною шкалою.

Поточний контроль здійснюється у ході повсякденної навчальної діяльності студентів: експрес-тестування під час аудиторних занять; понятійні диктанти; виконання практичних завдань (доповіді; робота в мікрогрупах); усні відповіді; тестування по закінченню вивчення розділів.

Підсумковий контроль – здійснюється після завершення вивчення курсу: залік.

Використовуються методи усної перевірки результатів навчання – бесіда, виступ, пояснення, опитування; письмової перевірки результатів навчання – науково-дослідні, творчі завдання, тестування, письмові завдання самостійної роботи.

Оцінювання знань за навчальною дисципліною відбувається на підставі накопичених балів за результатами поточного та підсумкового контролю всіх видів згідно зі шкалою оцінювання.

При наявності 35 балів поточного контролю, студент допускається до підсумкового контролю.

Якщо студент із поважних причин пропустив заняття, для відпрацювання матеріалу йому пропонується виконання практичних завдань, що фіксується у вигляді конспекту та проводиться усне опитування щодо вивчених тем.

Підсумкова оцінка з дисципліни формується із загальної кількості набраних балів за результатами поточного контролю та заліку.

Перевірка рівня засвоєння знань (поточний та підсумковий контроль, залік (теоретична частина) за вибором викладача може здійснюватися шляхом: комп'ютерного або письмового тестування. Практична частина заліку – виконання практичного завдання.

Кількість балів за роботу з теоретичним матеріалом, на практичних заняттях, під час виконання самостійної роботи залежить від дотримання таких вимог:

- своєчасність виконання навчальних завдань;
- повний обсяг їх виконання;
- якість виконання навчальних завдань;
- самостійність виконання;
- творчий підхід до виконання завдань.

№ з/п	Вид контрольного заходу	Кількість контрольних заходів	Кількість балів за 1 захід	Усього балів
1	Виконання практичного завдання у мікрогрупах (по 3-5 осіб) <i>Термін виконання: у межах підготовки до семінарських занять.</i>	5	3	15
2	Презентація виконаного завдання. <i>Термін виконання: під час проведення семінарських занять.</i>	5	2	10
3	Експрес-тестування під час аудиторних занять <i>Термін виконання: під час проведення лекційних, семінарських занять</i>	7	1	7
4	Контрольне тестування після вивчення першого розділу. <i>Термін виконання: по завершенню вивчення першого розділу</i>	1	10	10
5	Контрольне тестування після вивчення другого розділу. <i>Термін виконання: по завершенню вивчення другого розділу.</i>	1	10	10

6	Перевірка письмових завдань самостійної роботи. <i>Термін виконання: по завершенню вивчення другого розділу.</i>	1	8	8
Залік	Залік (теоретична частина) – підсумкове тестування. <i>Термін виконання: згідно з розкладом екзаменаційно-залікової сесії.</i>	1	0-20	20
	Залік (практична частина) – вирішення ситуативних задач та відповіді на питання. <i>Термін виконання: згідно з розкладом екзаменаційно-залікової сесії.</i>	1	0-20	20
Усього		7		100

Критерії оцінювання.

1-2. Виконання практичного завдання та його презентація на практичному занятті оцінюється у 5 балів (3 бали – за підготовку та 2 бали за презентацію (попередня табл.)).

Критерії оцінювання доповіді:

5 балів отримує студент, який самостійно, у повному обсязі виконав завдання, виявив творчий підхід до його виконання та представлення; під час презентації виказав глибоку обізнаність щодо теми завдання, розуміння сутності досліджуваної проблеми; виявив навички взаємодії з аудиторією, запропонував питання для групового обговорення.

4 бали отримує студент, який самостійно, у повному обсязі виконав завдання; під час презентації виказав розуміння сутності досліджуваної проблеми; запропонував питання для групового обговорення.

3 бали отримує студент, який виконав завдання не в повному обсязі, стереотипно, але принципово правильно; під час презентації виявив не повну обізнаність щодо теми дослідження, але під час обговорення проблемних питань, виявив певну активність, запропонував шляхи пошуку відповідей на проблемні запитання, або виконав завдання у повному обсязі, але не брав участі у презентації результатів.

2 бали отримує студент, який виконав завдання не в повному обсязі, з порушенням структури доповіді та/або без презентації; під час виконання завдання припускався певних помилок.

1 бал отримує студент, який виконав завдання номінально, без глибокого осмислення проблеми, творчого підходу.

0 балів отримує студент, який не виконав завдання або виконав його принципово неправильно. У таких випадках студенту надається одна можливість повторного виконання та презентації завдання, але не пізніше наступного практичного заняття. При цьому максимально можлива кількість балів складає 4.

3. Експрес-тестування під час аудиторних занять оцінюється у 1 бал за умови, що студент виконав правильно більше 75% тестових завдань. За половину правильних відповідей студент отримує 0,5 бала. Менше половини правильних відповідей – 0 балів.

4-5. Контрольне тестування після вивчення розділів оцінюється максимально у 10 балів. Кількість балів підраховується згідно з відсотковим коефіцієнтом із розрахунку 100% правильних відповідей – 10 балів.

6. Перевірка письмових завдань самостійної роботи передбачає можливість отримати 8 балів (за 8 виконаних завдань). Для їх отримання студент має виконати та надати на перевірку письмові завдання, що входять до блоку самостійної роботи до початку екзаменаційно-залікової сесії. Критерії оцінювання: за кожне правильно виконане завдання самостійної роботи студент отримує 1 бал. Виконання завдання не в повному

обсязі, з незначними помилками, але принципово правильне, передбачає отримання 0,5 бала. 0 балів отримує студент, який не виконав завдання або виконав його неправильно.

7. Залік.

Теоретична частина заліку: контрольний тест із 40 питань у Moodle (або у паперовому варіанті). Максимальна кількість балів за тест – 20 балів.

Практична частина заліку. Творче завдання передбачає вирішення управлінського завдання у вигляді ситуативних задач (тип організації, учасники, управлінська проблема, використання методів управління людськими ресурсами й управлінських технологій, визначення кадрової політики та кадрової стратегії організації) та відповіді на питання. Максимальна кількість балів – 20.

За залік студенти отримують максимально 40 балів.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

За шкалою ECTS	За шкалою університету	За національною шкалою	
		Екзамен	Залік
A	90 – 100 (відмінно)	5 (відмінно)	Зараховано
B	85 – 89 (дуже добре)	4 (добре)	
C	75 – 84 (добре)		
D	70 – 74 (задовільно)	3 (задовільно)	
E	60 – 69 (достатньо)		
FX	35 – 59 (незадовільно – з можливістю повторного складання)	2 (незадовільно)	Не зараховано
F	1 – 34 (незадовільно – з обов'язковим повторним курсом)		

9. Рекомендована література

Основна:

1. Акинфиева Н.В., Беликова Т.В. Социальный менеджмент: учебно-методическое пособие. Саратов: Издательский центр «Наука», 2009. 92 с.
2. Андрущенко В.П. Соціальна робота: Менеджмент соціальної роботи. Навчальний посібник / В.П. Андрущенко, В.П. Бех, М.П. Лукашевич, Ю.М. Маршавін, І.І. Мигович. Київ.: ДЦССМ, 2003. 372 с.
3. Афонин Ю.А., Жабин А.П., Панкратов А.С. Социальный менеджмент: учебник. Москва: Издательство МГУ, 2004. 320 с.
4. Білецька К.В. Основи менеджменту: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Луцьк: Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2012. 228 с.
5. Васильев Ю.В. Теория управления. Москва: Финансы и статистика, 2005. 606 с.

6. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. Москва.: Юристъ, 2003. 495 с.
7. Воронкова А.Э., Осыка А.П., Титова Т.И. Менеджмент. Практикум: учеб. пособ. Луганск : Из-во ВУГУ, 1999. 164 с.
8. Гапоненко А.Л. Теория управления. Москва: Издательство РАГС, 2004. 558 с.
9. Главацька О.Л. Менеджмент соціальної роботи: курс лекцій. Тернопіль: ТДПУ, 2009. 65 с.
10. Головатий М.Ф., Лукашевич М.П. Управлінські аспекти соціальної роботи: курс лекцій. Київ: МАУП, 2004. 368 с.
11. Гріфін Р., Яцура В. Основи менеджменту: підручник. Львів: Наука, 2001. 166 с.
12. Ильенкова С.Д., Кузнецов В.И. Социальный менеджмент. Учебно-методический комплекс. Москва: Изд. Центр ЕАОИ, 2008. 116 с.
13. Социальный менеджмент: учебник / Афанасьев В.С. та ін. Москва: Интел-синтез, 2000. 384 с.

Додаткова:

1. Зінченко С. Управління персоналом як особливий вид управлінської діяльності. *Вісн. Національної академії державного управління при Президенті України*. 2005. № 3. С. 156–162.
2. Круглова Н.Ю. Инновационный менеджмент. Москва: Наука, 1996. 274 с.
3. Лэнд П. Менеджмент – Искусство управлять. Москва: Наука, 1995. 186 с.
4. Менеджмент социальной работы: учебное пособие: Комаров Е.И., Войтенко А.И. (ред.). Москва: Наука, 1999. 264 с.
5. Попович І.М. Соціальна робота в Україні і за рубежом: навчально-методичний посібник. Ужгород, 2000. 184 с.
6. Словарь-справочник менеджера: Лапуста М.Г (ред.). Москва: Наука, 1996. 268 с.
7. Технологии социальной работы: учебник для студ. вузов: Шеляг Т.В. и др. (уклад.), Холостова Е.И. (ред.). Москва: ИНФРА-М, 2003. 399 с.
8. Шендеровський К. С. Управління соціальною роботою з дітьми та молоддю. Менеджмент соціальної служби: навч.-метод. зб. Київ, 2002. 153 с.

Інформаційні ресурси

1. Андрущенко В.П., Астахова В.І., Бех В.П. Соціальна робота: навчальний посібник. Книга 2. Київ: ДЦССМ, 2001. 436 с. // електрон. версія підручника. Дата оновлення: 04.08.2018. URL: <http://www.twirpx.com/file/626169/> (дата звернення 12.08.2018)
2. Електронний банк навчально-методичних матеріалів. Дата оновлення: 07.08.2018. URL: <http://sites.znu.edu.ua/bank/> (дата звернення 10.08.2018)
3. Кубіцький С. Історія соціальної роботи в зарубіжних країнах. Київ: ДАКККіМ, 2009. 298 с. // електрон. версія підручника. Дата оновлення: 01.08.2018. URL: <http://www.twirpx.com/file/600229/> (дата звернення 12.08.2018)
4. Соціальна робота в Україні: теорія і практика // електрон. версія науково-методичного журналу 2017. № 1-2. Дата оновлення: 05.08.2018. URL: http://ligasocial.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=74&Itemid=16 (дата звернення 10.08.2018)
5. Соціальна робота: Короткий енциклопедичний словник. Книга 4. Київ: ДЦССМ, 2002. с. 536 // електрон. версія. Дата оновлення: 01.08.2018. URL: <http://www.twirpx.com/file/1096556/> (дата звернення 10.08.2018)

Навчальний відділ

« » _____