

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»

Кафедра _____ Менеджменту інноваційного підприємництва
_____ та міжнародних економічних відносин
(назва)

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Голова науково-методичної комісії зі спеціальності 051 «Економіка»
(назва комісії)

_____ П.Г. Перерва
(підпис) (ініціали та прізвище)

«_____» _____ 2018 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

_____ Стратегічне управління персоналом підприємства
(назва навчальної дисципліни)

рівень вищої освіти _____ другий (магістерський) рівень
перший (бакалаврський) / другий (магістерський)

галузь знань _____ 05 Соціальні та поведінкові науки
(шифр і назва)

спеціальність _____ 051 Економіка
(шифр і назва)

спеціалізація _____ 051-03 Управління персоналом та економіка праці
(шифр і назва)

вид дисципліни _____ професійна підготовка
(загальна підготовка / професійна підготовка)

форма навчання _____ денна
(денна / заочна)

Харків – 2019 рік

ЛИСТ ЗАТВЕРДЖЕННЯ

Робоча програма з навчальної дисципліни Стратегічне управління
персоналом підприємства
(назва дисципліни)

Розробники:

доцент, к.т.н., доцент М. С. Пантелєєв
(посада, науковий ступінь та вчене звання) (підпис) (ініціали та прізвище)

Робоча програма розглянута та затверджена на засіданні кафедри

менеджменту інноваційного підприємництва
та міжнародних економічних відносин
(назва кафедри)

Протокол від « 21 » березня 2019 р. № 8

Завідувач кафедри МІП та МЕВ П. Г. Перерва
(назва кафедри) (підпис) (ініціали та прізвище)

ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ

Назва випускової кафедри менеджмент інноваційного підприємництва
та міжнародних економічних відносин

Завідувач кафедри _____ П. Г. Перерва
(підпис) (ініціали та прізвище)

« _____ » _____ 20__ р.

ЛИСТ ПЕРЕЗАТВЕРДЖЕННЯ РОБОЧОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ

Дата засідання кафедри – розробника РПНД	Номер протоколу	Підпис завідувача кафедри	Підпис голови НМК (для дисциплін загальної підготовки та дисциплін професійної підготовки за спеціальністю) або завідувача випускової кафедри (для дисциплін професійної підготовки зі спеціалізації, якщо РПНД розроблена не випусковою кафедрою)

МЕТА, КОМПЕТЕНТНОСТІ, РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ТА СТРУКТУРНО-ЛОГІЧНА СХЕМА ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мета: формування комплексу теоретичних знань і практичних навичок щодо стратегічного, тобто комплексного підходу до управління персоналом, спрямованого на розвиток і реалізацію компетенцій, необхідних для забезпечення стійких конкурентних переваг організації та досягнення її стратегічних цілей.

Програмні компетентності (відповідно до ОПП зі спеціальності 051 Економіка»):

ЗК6. Здатність розробляти проекти та управляти ними.

СК9. Здатність застосовувати науковий підхід до формування та обґрунтування ефективних стратегій в економічній діяльності.

СК10. Здатність до розробки сценаріїв і стратегій розвитку соціально-економічних систем.

СК3.3. Здатність до стратегічного управління персоналом підприємства

Програмні результати навчання:

ПР01. Формулювати, аналізувати та синтезувати рішення науково-практичних проблем на абстрактному рівні шляхом декомпозиції їх на складові.

ПР05. Обґрунтовувати та управляти проектами або комплексними діями.

ПР08. Вибирати та використовувати необхідний науковий, методичний і аналітичний інструментарій для управління економічною діяльністю.

ПР15. Застосовувати наукові підходи до формування та обґрунтування ефективних стратегій в економічній діяльності.

ПР16. Розробляти сценарії і стратегії розвитку соціально-економічних систем.

ПР3.3. Демонструвати навички стратегічного управління персоналом підприємства

Структурно-логічна схема вивчення навчальної дисципліни

Попередні дисципліни	Наступні дисципліни
Глобальна економіка	Дипломне проектування
Управління потенціалом підприємства	
Моделювання в управлінні соціально-економічними системами	
Технологія управління персоналом	
Дослідження та регулювання ринку праці	
Управління розвитком персоналу	
Стратегія працевлаштування	

ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

(розподіл навчального часу за семестрами та видами навчальних занять)

Семестр	Загальний обсяг (годин) / кредитів ECTS	З них					За видами аудиторних занять (годин)	Індивідуальні завдання студентів (КП, КР, РГ, Р, РЕ)	Поточний контроль	Семестровий контроль	
		Аудиторні заняття (годин)	Самостійна робота (годин)	Лекції	Лабораторні заняття	Практичні заняття, семінари				Контрольні роботи (кількість робіт)	Залік
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
10	150/5	64	86	32	X	32	КП	1	X	Екз.	

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до загального обсягу складає 43%.

СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

№ з/п	Види навчальних занять (Л, ПЗ)	Кількість годин	Номер семестру (якщо дисципліна викладається у декількох семестрах). Назви змістових модулів. Найменування тем та питань кожного заняття. Завдання на самостійну роботу.	Рекомендована література (базова, допоміжна)
1	2	3	4	5
1-3	Л ПЗ СР	2 2 8	Тема 1. Методологія стратегічного управління персоналом 1.1. Сутність і необхідність стратегічного управління персоналом 1.2. Поняття вертикальної та горизонтальної відповідності у моделі стратегічного управління персоналом 1.3. Еволюція наукових поглядів на стратегічне управління персоналом та їх порівняльний аналіз 1.4. Стратегічне управління персоналом як навчальна дисципліна, теорія, мистецтво і практика	1, 2, 4, 9, 12
4-6	Л ПЗ СР	2 2 8	Тема 2. Сутність і види стратегії управління персоналом 2.1. Стратегія управління персоналом: сутність і фактори формування 2.2. Компетенції персоналу як основа стратегії розвитку організації 2.3. Модель стратегії управління персоналом, заснована на компетенціях 2.4. Види та класифікаційні ознаки стратегій управління персоналом	1, 3, 4, 8, 11
7-9	Л ПЗ СР	4 4 6	Тема 3. Стратегічна роль служби управління персоналом 3.1. Зміна функцій кадрової служби в умовах стратегічного управління 3.2. Організаційна структура кадрової служби у стратегічному управлінні сучасною організацією 3.3. Фахівці служби управління персоналом як стратегічні партнери організації 3.4. Менеджер з персоналу в управлінській команді стратегічного менеджменту 3.5. Бюджетування та контроль витрат на управління персоналом	2, 3, 7, 16
10 - 12	Л ПЗ СР	4 4 8	Тема 4. Взаємозв'язок стратегії розвитку організації та стратегії управління персоналом 4.1. Стратегічне управління організацією як вихідна передумова стратегічного управління персоналом 4.2. Типи відповідності стратегії розвитку організації та стратегії розвитку людських ресурсів 4.3. Гнучкість стратегії управління персоналом: сутність і форми 4.4. Завдання служби управління персоналом щодо забезпечення відповідності та гнучкості стратегії управління персоналом	2, 4, 5, 10, 15
13- 15	Л ПЗ СР	4 4 8	Тема 5. Стратегічний аналіз управління персоналом організації 5.1. Етапи та елементи стратегічного аналізу управління персоналом організації 5.2. Діагностика внутрішнього середовища людських ресурсів організації 5.3. Аналіз зовнішніх можливостей та загроз. Оцінка ситуації на ринку праці та перспектив його розвитку 5.4. SWOT-аналіз управління персоналом організації	1, 3, 15, 7, 13

16-18	Л ПЗ СР	2 2 8	Тема 6. Аналіз стратегічних можливостей лідерства, команди і організації 6.1. Лідерство як фактор реалізації стратегії управління персоналом 6.2. Аналіз стратегічних можливостей команди і командоутворення 6.3. Діагностика організації на готовність до запровадження стратегічного управління персоналом	1,2, 3, 7, 8
19-21	Л ПЗ СР	2 2 8	Тема 7. Процес стратегічного управління персоналом 7.1. Етапи та елементи процесу стратегічного управління персоналом 7.2. Формування стратегії управління персоналом 7.3. Структурний метод розроблення стратегії управління персоналом 7.4. Реалізація стратегії управління персоналом	2, 4, 8, 11,14
22-24	Л ПЗ СР	2 2 8	Тема 8. Організаційні стратегії управління персоналом 8.1. Процес розроблення стратегії корпоративної культури 8.2. Оцінювання ефективності стратегії управління корпоративною культурою 8.3. Стратегії управління організаційними змінами 8.4. Стратегії розвитку трудових відносин	2, 4, 6, 9, 10
25-27	Л ПЗ СР	4 2 8	Тема 9. Функціональні стратегії управління персоналом 9.1. Стратегічне планування людських ресурсів 9.2. Стратегії розвитку людських ресурсів 9.3. Поняття стратегічної мотивації та стратегія винагороди	2, 3, 4, 7, 11
28-30	Л ПЗ СР	2 2 18	Тема 10. Стратегії управління персоналом на різних стадіях розвитку організації 10.1. Життєвий цикл організації як фактор стратегічного управління персоналом 10.2. Особливості стратегії управління персоналом на різних стадіях життєвого циклу організації 10.3. Зміни організаційної культури на різних стадіях життєвого циклу організації 10.4. Урахування стадій життєвого циклу працівника у процесі стратегічного управління персоналом	1, 3, 4, 8, 11
31-33	Л ПЗ СР	4 4 8	Тема 11. Оцінювання ефективності стратегічного управління персоналом 11.1. Цілі, напрями та збалансовані показники оцінювання ефективності стратегічного управління персоналом 11.2. Система показників ефективності діяльності служби управління персоналом 11.3. Методи підвищення ефективності стратегічного управління персоналом 11.4. Зарубіжний досвід підвищення ефективності стратегічного управління персоналом	1, 2, 4, 11,12
34	ПЗ	2	Контрольна робота.	
Разом (годин)		150		

САМОСТІЙНА РОБОТА

№ з/п	Назва видів самостійної роботи	Кількість годин
1	Опрацювання лекційного матеріалу	8
2	Підготовка до практичних занять	16
3	Самостійне вивчення тем та питань, які не викладаються на лекційних заняттях	11
4	Виконання індивідуального завдання	45
5	Підготовка до поточних контрольних	6
	Разом	86

ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ

Курсовий проект

(вид індивідуального завдання)

№ з/п	Назва індивідуального завдання та (або) його розділів	Терміни виконання (на якому тижні)
	Розробка стратегії підвищення рівня розвитку персоналу підприємства	13

МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Для формування сучасного фахівця з менеджменту, а також вирішення найбільш типових ситуацій майбутньої професійної діяльності, використовуються різні форми активного навчання. До них належать комплексні контрольні завдання, ситуаційні задачі, аналіз конкретних виробничих ситуацій, ділові ігри, різні форми індивідуальної роботи студентів. Під час викладання навчальної дисципліни для активізації навчального процесу передбачено застосування сучасних навчальних технологій, таких, як: семінари-дискусії, проблемні лекції та ситуаційні завдання.

Семінар-дискусії передбачають обмін думками та поглядами студентів щодо даної теми, а також розвивають мислення, допомагають формувати погляди і переконання, виробляють вміння формулювати думки й висловлювати їх, вчать оцінювати пропозиції інших людей, критично підходити до власних поглядів.

Проблемні лекції - один із найважливіших елементів проблемного навчання студентів. Вони передбачають разом із розглядом основного лекційного матеріалу встановлення та розгляд кола проблемних питань

дискусійного характеру, які недостатньо розроблено в науці й мають актуальне значення для теорії та практики. Лекції проблемного характеру відрізняються поглибленою аргументацією матеріалу, що викладається. Вони сприяють формуванню у студентів самостійного творчого мислення, прищеплюють їм пізнавальні навички. Студенти стають учасниками наукового пошуку та вирішення проблемних ситуацій.

Ситуаційне завдання є однією з найбільш ефективних і доступних з точки зору організації навчального процесу форм активних методів навчання. Суть його полягає у виявленні ситуації на певний момент функціонування проекту чи плану інвестицій).

МЕТОДИ КОНТРОЛЮ

Вхідний контроль застосовується з метою з'ясування рівня знань студентів з дисциплін, які є базовими для вивчення даної. Проводиться на початку вивчення дисципліни шляхом усного опитування.

Поточний контроль проводиться на кожному аудиторному занятті у формі усного опитування, виступів студентів, тестування, виконання розрахункових і індивідуальних завдань, а також перевірки виконання студентами самостійних робіт за темами навчальної дисципліни.

Підсумковий контроль проводиться у формі письмової контрольної роботи та екзамену. Письмова контрольна робота може передбачати розгорнуті відповіді на питання, відповіді на тести, виконання розрахункових завдань. Екзамен передбачає оцінку засвоєння студентами знань за результатами відповіді на екзаменаційні питання з метою оцінювання знань і умінь, набутих під час вивчення тем навчальної дисципліни.

Оцінювання навчальних досягнень студентів за всіма видами навчальних робіт проводиться за **поточним та підсумковим контролем**. Для оцінки роботи студента протягом семестру підсумкова бальна оцінка розраховується як сума оцінок за різні види занять (лекційні, практичні, самостійна робота) та контрольні заходи (табл. нижче).

РОЗПОДІЛ БАЛІВ, ЯКІ ОТРИМУЮТЬ СТУДЕНТИ, ТА ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ ТА УМІНЬ (НАЦІОНАЛЬНА ТА ECTS)

Для оцінювання інтегрованих знань студентів із навчальної дисципліни із обов'язковим переведенням цих оцінок у національну шкалу (з виставленням національної семестрової оцінки „відмінно”, „добре”, „задовільно” чи „незадовільно”) та у шкалу ECTS (A, B, C, D, E, FX, F). Академічні успіхи студента визначаються за допомогою критеріїв та системи оцінювання знань та умінь студентів, яка використовується в НТУ “ХПІ” (табл. 1)

Таблиця 1 - Шкала оцінювання знань та умінь: національна та ЄКТС

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

Загальна сума балів, складається з частини основних балів та частини додаткових балів:

1) з основних (54 балів):

– відвідування студентами лекційних занять;

– активна участь студентів на практичних і семінарських заняттях (складання теоретичного матеріалу);

– виконання індивідуального завдання (курсової роботи);

2) додаткових (6 балів):

– комплексна контрольна робота;

3) екзаменаційна оцінка (40 балів)

Розрахунок кількості балів з дисципліни наведено в табл. 2.

Таблиця 2 – Визначення підсумкової оцінки з навчальної дисципліни

За що можна отримати бали		Кількість балів	Максимально можлива кількість балів
Відвідування лекцій	16 занять	max 0,5	8
Поточна робота на практичних і семінарських заняттях	16 занять	max 1	16
Звіт за результатами виконаних індивідуального завдання (курсовий проект)	1 завд.	max 28	30
Контрольна робота		max 8	6
Екзамен		max 40	40
Усього			100

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Складовими частинами комплексу навчально-методичного забезпечення навчальної дисципліни є:

1. Робоча програма навчальної дисципліни «Стратегічне управління персоналом підприємства» для студентів спеціальності 051 «Економіка» спеціалізації 051.03 «Управління персоналом та економіка праці».

2. Конспект лекцій з дисципліни «Стратегічне управління персоналом підприємства» для студентів спеціальності 051 «Економіка» спеціалізації 051.03 «Управління персоналом та економіка праці».

3. Методичні вказівки до виконання курсового проекту по дисципліні «Стратегічне управління персоналом підприємства» для студентів спеціальності 051 «Економіка» спеціалізації 051.03 «Управління персоналом та економіка праці».

4. Методичні вказівки до практичних (семінарських) занять з дисципліни «Стратегічне управління персоналом підприємства» для студентів спеціальності 051 «Економіка» спеціалізації 051.03 «Управління персоналом та економіка праці».

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Базова література

1	Петрова, І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. / І. Л. Петрова. — К. : КНЕУ, 2013. — 466 с.
2	Никифорова В.Г. Стратегічне управління людськими ресурсами: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. – Одеса: Атлант, 2014. – 209 с.
3	Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами [Текст] / М. Армстронг. 8-е издание : пер. с англ. / под ред. С. К. Мордвинова. – СПб. : Питер, 2004. – 832 с..
4	Гришнова О.А. Управління персоналом: підручник / [В.М.Данюк, А.М.Колот, Г.С.Суков та ін.] за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М.Данюка / К.: КНЕУ, Краматорськ: НКМЗ, 2013. – 666 с.

Допоміжна література

5	Строкович Г. В. Стратегія підприємства: навч. посіб. для вищих навч. закладів Г. В. Строкович, Нар. укр. акад.. – Х. : Вид-во НУА, 2011. – 180 с.
6	Лень Т. В. Маркетингові стратегії управління персоналом підприємства: дис. канд. екон. наук : 08.00.04 / Тамара Валеріївна Лень; ХНУ ; наук. кер. д.е.н., проф. Ковальчук Світлана Володимирівна – Хмельницький : [б. в.], 2016. – 227 с.
7	Письменна О.О. Теоретичні основи та методичний інструментарій формування кадрової стратегії підприємства : дис. канд. екон. наук : 08.00.04 / Олександра Олександрівна Письменна; НГУ ; наук. кер. д.е.н., проф. Довбня Світлана Борисівна – Дніпро : [б. в.], 2017. – 320 с.
8	Балабанова Л. В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки : [монографія] / Л. В. Балабанова, О. В. Стельмашенко. – Донецьк : Дон НУЕТ, 2010. – 238 с.
9	Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом. 2-ге видання: Навч. посіб. — К.: Центр учбової літератури, 2009. — 502 с.
10	Грузіна І.А. Проблеми розвитку персоналу в системі стратегічного управління підприємством: монографія / І.А. Грузіна, В.І. Дериховська. – Х. : Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. – 252 с.
11	Бузько І.Р. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: монографія / І.Р. Бузько, О.В. Вартанова, Г.О. Надьон та ін. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. – 304 с.
12	Балабанова Л.В. Управління персоналом. Підручник. – К.: Центр учбової літератури. 2011. - 468 с.

Інформаційні ресурси в інтернеті

13	Менеджмент персоналу в системі стратегічного управління підприємством – Режим доступу: http://rev.kpu.zp.ua/journals/2017/5_05_uk/36.pdf
14	Стратегічне управління знаннями підприємства. – Режим доступу : http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/2985/1/Vartanova.pdf
15	Стратегія управління розвитком персоналу на промисловому підприємстві в сучасних умовах. – Режим доступу: https://elibrary.ru/item.asp?id=20720025
16	Формування стратегії розвитку системи управління персоналом підприємства на основі портфельного аналізу. – Режим доступу: http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/journals/2018/1/184-195