

ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА

Кафедра соціології

“ЗАТВЕРДЖУЮ”

Декан історичного факультету проф. Качараба С.П.

“ _____ ” _____ 2020 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«HR-МЕНЕДЖМЕНТ»

Шифр: ПП 3.2.11.11.

Галузь знань: **05 – соціальні і поведінкові науки**

(шифр і назва галузі знань)

Спеціальність: **054 - Соціологія**

(шифр і назва спеціальності)

Спеціалізація:

(назва спеціалізації)

Факультет: **історичний**

(назва факультету)

Львів - 2020

Робоча програма «HR-МЕНЕДЖМЕНТ» для студентів другого курсу бакалаврської програми кафедри соціології за напрямом підготовки 054 Соціологія.

Розробник: Ілик Х.В., кандидат соціологічних наук, асистент кафедри соціології історичного факультету

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри соціології.

Протокол від __ серпня 2020 року № 1

Завідувач кафедри _____ проф. Пачковський Ю.Ф.
(підпис)

“ _____ ” _____ 2020 року

Схвалено Вченою радою факультету історичного факультету

Протокол від «__» _____ 2020 року № _

“ _____ ” _____ 2020 року

Голова _____ проф. Качараба С.П.
(підпис)

1. Опис навчальної дисципліни

<i>Найменування показників</i>	<i>Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень</i>	<i>Характеристика навчальної дисципліни</i>
Кількість кредитів – 4,5	Галузь знань: 05 – соціальні і поведінкові науки (шифр і назва)	вибіркова
Модулів – 2	Напрямок підготовки: 054 - соціологія (шифр і назва)	Рік підготовки: 2-й
Змістових модулів – 2		Семестр: 3-й
Індивідуальне науково-дослідне завдання: виконання творчих завдань		Лекції 32 год.
Загальна кількість годин - 135		Семінарські 32 год.
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4 самостійної роботи студента – 4,4	Освітньо-кваліфікаційний рівень: бакалавр	Самостійна робота 71 год.
		Індивідуальні завдання: • виконання творчих завдань
		Вид контролю: залік

Примітка.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить:

для денної форми навчання: 64 год. / 71 год. = 0,9

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

1.1. Мета та завдання викладання навчальної дисципліни “HR-менеджмент”:

- теоретична - розглянути специфіку залучення людських ресурсів до організацій у соціогуманітарній сфері:
 - прослідкувати особливості планування людських ресурсів,
 - проаналізувати специфіку набору та відбору людських ресурсів,
 - вивчити особливості процесів утримання людських ресурсів;
- методологічна – скерувати студентів до дослідження процесів формування людських ресурсів в організаціях за допомогою основних методів соціологічного дослідження:
 - навчити застосовувати метод інтерв'ювання у процесі формування людських ресурсів,
 - практикувати використання методів аналізу документів при дослідженні процесів залучення людських ресурсів;
- виховна - сприяти розвитку творчих і комунікативних здібностей у студентів шляхом застосування інтерактивних методів навчання:
 - залучення до групової роботи,
 - організації дискусій,
 - проведення рольових ігор тощо.

1.2. Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні:

знати :

- означення ключових понять,
- основні теоретичні розробки у сфері залучення людських ресурсів,
- головні тенденції сучасних процесів планування, набору, відбору та утримання людських ресурсів,

вміти :

- написати резюме з метою отримання посади менеджера людських ресурсів;
- сформулювати вимоги організації, яка шукає менеджера людських ресурсів;

- створити план людських ресурсів для організації, яка займається проведенням соціологічних досліджень;
- написати посадову інструкцію для соціолога;
- сформувати програму винагород для розвитку та утримання людських ресурсів в організації, що займається соціологічними дослідженнями;
- написати план власного кар'єрного розвитку.

3. Програма навчальної дисципліни

МОДУЛЬ 1.

БАЗОВІ АСПЕКТИ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ

Лекції 1-2. Вступні лекції. HR-менеджмент як наука: загальні засади.

Лекція 3. Історія виникнення HR-менеджменту: еволюція управлінських парадигм

Лекція 4. Концепції управління людськими ресурсами

Лекція 5. Людські ресурси: поняття, роль у системі та особливості.

Лекція 6. Роль відділу HR в організації. Характеристика особи менеджера людських ресурсів.

Лекція 7. Кадрова політика в структурі HR-менеджменту.

Лекція 8. Модульна контрольна робота 1.

МОДУЛЬ 2.

СКЛАДОВІ ПРОЦЕСУ ЗАЛУЧЕННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

Лекції 9-10. Організаційні складові HR.

Лекція 11. Управління конфліктами в роботі HR-відділу

Лекція 12. Мотивація в управлінні людськими ресурсами.

Лекція 13. Практичні складові роботи з людськими ресурсами: залучення, планування, набір (співбесіди), відбір, утримання.

Лекція 14. Навчання і розвиток людських ресурсів.

Лекція 15. Оцінка і контроль заходів HR.

Лекція 16. Підсумкова. Модульна контрольна 2.

4. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					
	денна форма					
	усього	у тому числі				
		л	с	лаб	інд	с.р.
1	2	3	4	5	6	7
Змістовий модуль 1. БАЗОВІ АСПЕКТИ МЕНЕДЖМЕНТУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ						
Теми 1-2. Вступна лекція. Менеджмент людських ресурсів: загальні засади	16,8	4	4	-	-	8,8
Тема 3 Історія виникнення HR- менеджменту: еволюція управлінських парадигм	8,4	2	2	-	-	4,4
Тема 4. Концепції управління людськими ресурсами	8,4	2	2	-	-	4,4
Тема 5. Людські ресурси: поняття, роль у системі та особливості.	8,4	2	2	-	-	4,4
Тема 6. Роль відділу HR в організації. Характе- ристика особи менеджера людських ресурсів.	8,4	2	2	-	-	4,4
Тема 7. Кадрова політика в структурі HR- менеджменту.	8,4	2	2	-	-	4,4
Тема 8. Підсумок	8,4	2	2	-	-	4,4
	67,2	16	16	-	-	35,2
Змістовий модуль 2. СКЛАДОВІ ПРОЦЕСУ ЗАЛУЧЕННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ						
Теми 9-10. Організаційні складові HR.	16,8	4	4	-	-	8,8
Тема 11. Управління конфліктами в роботі HR- відділу	8,4	2	2	-	-	4,4
Тема 12. Мотивація в уп-	8,4	2	2	-	-	4,4

равлінні людськими ресурсами. Набір людських ресурсів						
Тема 13. Практичні складові роботи з людськими ресурсами: залучення, планування, набір (співбесіди), відбір, утримання.	8,4	2	2	-	-	4,4
Тема 14. Навчання і розвиток людських ресурсів.	8,4	2	2	-	-	4,4
Тема 15. Оцінка і контроль заходів HR.	8,4	2	2	-	-	4,4
Тема 16. Підсумок	8,4	2	2	-	-	4,4
	<i>67,2</i>	<i>16</i>	<i>16</i>	-	-	<i>35,2</i>
Усього годин	135	32	32	-	-	71

5. Теми семінарських занять

	Тема	Кількість годин
1.	Теми 1-2. HR-менеджмент як наука	4
2.	Тема 3 Розвиток HR-менеджменту як наукової дисципліни	2
3.	Тема 4. Теорії управління людськими ресурсами	2
4.	Тема 5. Людські ресурси: поняття, роль у системі та особливості.	2
5.	Тема 6. Робота відділу HR в організації: хто? Що? Для чого?	2
6.	Тема 7. Кадрова політика в структурі HR-менеджменту.	2
7.	Тема 8. Підсумок. Бліц опитування по темах Модуля 1	2
8.	Теми 9-10. Організаційні складові HR: поняття, види, лідерство, комунікація, командна робота.	4
9.	Тема 11. Конфлікти в трудових відносинах	2
10.	Тема 12. Мотивація в управлінні людськими ресурсами. Набір людських ресурсів. Основні правила проведення співбесід.	2
11.	Тема 13. Робота з людськими ресурсами: залучення, планування, набір (спів-бесіди), відбір, утримання.	2
12.	Тема 14. Навчання і розвиток людських ресурсів.	2
13.	Тема 15. Оцінка і контроль заходів HR	2
14.	Тема 16. Підсумок. Бліц опитування по темах Модуля 2.	2
15.	Загалом	32

6. Теми практичних занять (немає).

7. Теми лабораторних занять (немає)

8. Самостійна робота

Тема	Кількість годин
Теми 1-2. HR-менеджмент як наука	4,4
Тема 3 Розвиток HR-менеджменту як наукової дисципліни	4,4
Тема 4. Теорії управління людськими ресурсами	4,4
Тема 5. Людські ресурси: поняття, роль у системі та особливості.	4,4
Тема 6. Робота відділу HR в організації: хто? Що? Для чого?	4,4
Тема 7. Кадрова політика в структурі HR-менеджменту.	4,4
Тема 8. Підсумок. Бліц опитування по темах Модуля 1	4,4
Теми 9-10. Організаційні складові HR: поняття, види, лідерство, комунікація, командна робота.	4,4
Тема 11. Конфлікти в трудових відносинах	4,4
Тема 12. Мотивація в управлінні людськими ресурсами. Набір людських ресурсів. Основні правила проведення співбесід.	4,4
Тема 13. Робота з людськими ресурсами: залучення, планування, набір (спів-бесіди), відбір, утримання.	4,4
Тема 14. Навчання і розвиток людських ресурсів.	4,4
Тема 15. Оцінка і контроль заходів HR	4,4
Тема 16. Підсумок. Бліц опитування по темах Модуля 2.	4,4
Загалом	71

9. Індивідуальні завдання

В рамках навчальної дисципліни передбачено виконання таких індивідуальних завдань (**кожне завдання – 5 балів**):

- *написати резюме з метою отримання посади менеджера людських ресурсів;*
- *написати вимоги організації, яка шукає менеджера людських ресурсів;*
- *написати посадову інструкцію для соціолога;*
- *написати програму винагород для розвитку та утримання людських ресурсів в організації, що займається соціологічними дослідженнями;*
- *написати план співбесіди на довільну посаду;*
- *написати план власного кар'єрного розвитку.*

10. Методи навчання

Лекції з використанням презентацій PowerPoint, семінарські заняття у формі дискусій; обговорення текстів і наукових повідомлень.

11. Методи контролю

Оцінювання знань студентів здійснюється на основі модульно-рейтингової системи за шкалою від 0 до 100 балів. Остаточна рейтингова оцінка знань студентів визначається за сумою балів, отриманих студентом протягом семестру за різні види завдань, що становити ме 100 балів.

Засоби діагностики успішності навчання. Система оцінювання знань студентів включає поточний, модульний та семестровий контроль знань.

1. Поточний контроль здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних, семінарських занять і оцінюється сумою набраних балів. При поточному контролі оцінці підлягають: рівень знань, продемонстрований у відповідях у відповідях і виступах; активність при обговоренні питань; експрес-контроль у формі тестів.

При виставленні балів за поточний контроль оцінці підлягають: рівень теоретичних знань та практичні навички з тем, включених до змістових модулів; самостійне опрацювання тем; проведення контрольних робіт; написання рефератів; опрацювання завдань робочих зошитів, есе, підготовка конспектів навчальних чи наукових текстів, їх переклад з іноземної мови; підготовка анотацій публікацій тощо.

2. Модульний контроль проводиться з урахуванням даних поточного контролю за відповідний модуль і має на меті оцінку результатів знань студента після вивчення матеріалу з логічно завершеної частини дисципліни – змістового модуля.

Навчальна дисципліна ділиться на логічно-пов'язані змістові модулі. Змістовий модуль завершується модульною контрольною роботою. Підсумкова кількість балів за змістовий модуль може виставлятися як сума балів за всіма формами контролю плюс оцінка підсумкової модульної контрольної.

Кількість модульних контрольних визначається робочою навчальною програмою.

3. Семестровий контроль проводиться у формі заліку, визначеного навчальним планом у терміни, передбачені графіком навчального процесу. Результати навчальної діяльності студентів оцінюється за 100-бальною шкалою за семестр, враховуючи рейтингові бали за аудиторну роботу, самостійну роботу, модульну контрольну роботу.

Оцінювання знань студентів на семінарському занятті проводиться за 5-ти бальною системою. На занятті пропонується якісне оцінювання знань студентів шляхом виставлення балів від «1» до «5».

Позначення «0» виставляється студентові за відмову від відповіді на занятті через невідповідність або через відсутність на занятті без поважної причини, що впливатиме на його підсумкову рейтингову оцінку в кінці семестру.

12. Розподіл балів, які отримують студенти

Вид роботи	Кількість балів
Участь у семінарських заняттях	50
Виконання індивідуальних завдань	30
2 модульні контрольні роботи	10x2=20
Разом:	100

Якщо за результатами модульно-рейтингового контролю студент отримав менше 51 бала, то він вважається таким, що не виконав усі види робіт, які передбачаються навчальним планом на семестр з даної дисципліни. Такий студент має змогу скласти залік за талоном № 2.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Оцінка в балах	Оцінка ECTS	Визначення	За національною шкалою
90-100	A	Відмінно	Відмінно
81-89	B	Дуже добре	Добре
71-80	C	Добре	
61-70	D	Задовільно	Задовільно
51-60	E	Достатньо	
21-50	FX	Не достатньо	Незадовільно

13. Рекомендована література

1. Аверченко Л.К. Социология и психология управления. Практикум. Москва, 1999
2. Актуальні проблеми державного управління: збірник наукових праць Української Академії державного управління при президентіві України. Вип. 1/ За ред. А. О. Чемериса, А. В. Ліпенцева. Львів: Кальварія 1999 , - 239 с.
3. Бабосов Е. Социология управления. Минск, 2002. 288 с.
4. Бакуменко В.Д. Формування державно-управлінських рішень: проблеми теорії, методології, практики. Київ, 2000.
5. Бендас Т.В. Гендерные исследования лидерства // Вопросы психологии.- 2000.- №1.- С.87-95.
6. Бориснёв С.В. Социология коммуникации: Учебное пособие для вузов. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 270 с.
7. Васильев В., Мокряк В. Соціологічний моніторинг трудової діяльності. Дніпропетровськ, 2001.
8. Вислова Н.Л. Гендерная дифференциация в сфере управления.
www.iw.owl.ru
9. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. Москва, 2001.
10. Гелрігел Д. Організаційна поведінка. Київ, 2001.
11. Гіденс Ентоні. Соціологія. Київ: Основи, 1999.
12. Димитрова Л.М. Соціологія управління та організацій: Навч. посіб. - 2-ге видання, виправлене і доповнене. Київ: ІВЦ "Видавництво "Політехніка", ТОВ "Ліра-К", 2005. - 156 с.

- 13.Зубарева Н.В.Организиционная культура в контексте новой парадигмы управления // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. Збірник наукових праць. Харків, 2001. С.287-290.
- 14.Кислова О.Н. Перспективы применения качественных и количественных методов моделирования в социальном управлении // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. Збірник наукових праць. Харків, 2001. С.183-188.
- 15.Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: Навчальний посібник. Львів: Національний університет "Львівська політехніка", "Інтелект-Захід", 2003. 352 с.
- 16.Лубкович І.М. Соціологія і журналістика: Підручник. Львів: ПАІС, 2005. 176 с.
- 17.Мескон М., Альберт М. Основы менеджмента. Москва, 1992.
- 18.Модель процесу посередництва: концепції, методи та прийоми: Посібник. 2-ге видання, доп. / За ред. А. Журавського, Н. Гайдук. Вінніпег; Львів: Малті-М, 2004. - 151 с.
- 19.Нагорний Б. Соціологія управління: пошук відповідей на виклик часу // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. 2001. №4. С.126-133.
- 20.Науменко Т.В. Социология массовой коммуникации: Учебное пособие. СПб.: Питер, 2005. - 288 с.
- 21.Основы современного социального управления. Под ред. Иванова В.Н. Москва, 2000.
- 22.Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва. Львів, 2001.
- 23.Піча М. Соціологія. Київ: Каравела, 2000.
- 24.Ржаницына Л.С.Экспертиза: глобализация экономики и передел по полу рынка труда www.iw.owl.ru
- 25.Сацков Н.Я. Методы и приемы деятельности менеджера и бизнесмена. Белая Церковь, 1993.

- 26.Сергейчук А.В. Социология управления. Ученик. Санкт-Петербург, 2002. 240 с.
- 27.Социальные технологии. Актуальные проблемы теории и практики (Международный межвузовский сборник научных работ). Выпуск 29. Киев-Москва-Одесса-Запорожье, 2006. - 431 с.
- 28.Социальные технологии // Актуальные проблемы теории и практики / Международный межвузовский сборник научных работ. Выпуск 38. Киев-Москва-Одесса-Запорожье, 2008.
- 29.Соціальні ризики. - Т. 2 / Відп. Ред.: Ю.І.Саєнко, Ю.О.Привалов. К.:ПЦ "Фоліант", 2004. - 568 с.
- 30.Соціологія. Під ред. Городяненка В.Г. 2-ге видання. Київ: Академія, 2002.
- 31.Суковата В. Стереотипи підприємництва у масовій свідомості: гендерний аналіз // Соціологія, методи маркетинг. 2001.- №2.- С.131-143.
- 32.Тлумачний словник з кадрового менеджменту. Дніпропетровськ, 2000.
- 33.Туленков М. Лукашевич М. Спеціальні та галузеві соціологічні теорії. Київ, 1999.
- 34.Тюрюканова Е. Женщины в международной трудовой миграции // Гендерный калейдоскоп. Под ред. Малышевой М.М. Москва, 2001. С.404-431
- 35.Удальцова М. Соціологія управління. Москва-Новосибирск, 2002.
- 36.Удальцова М.В. Социология управления: Учебное пособие. Москва: ИНФРА-М, Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. 144 с.
- 37.Федотова Л.Н. Социология массовой коммуникации: Учебник для вузов. Санкт-Петербург, 2003. 400 с.
- 38.Фрідмен Т. Лексус і оливкове дерево. Зрозуміти глобалізацію. Львів, 2002.
- 39.Черниш Наталія. Соціологія. Курс лекцій. Львів: Вид-во ЛБА, 1998.
- 40.Чирикова А. Женщина-менеджер в современном бизнесе // Гендерный калейдоскоп. Под ред. Малышевой М.М. Москва, 2001. С. 378-404

41. Шарков Ф.И., Родионов А.А. Социология массовой коммуникации.

Учебное пособие: В 2-х ч. Ч.1. Техника и технология сбора и обработки информации. Москва, 2002. 262 с.

42. Яцура В. Гріфін Р. Основи менеджменту. Львів – Бостон – Нью-Йорк, 2001.

14. Інформаційні ресурси

1. ЕЛЕКТРОННА БІБЛІОТЕКА СОЦІОЛОГІЧНОГО ФАКУЛЬТЕТУ МДУ ім. М.В.ЛОМОНОСОВА // <http://lib.socio.msu.ru/l/library>
2. ЦЕНТР СОЦІОЛОГІЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ // <http://www.sociology.ru/onlib.html>
3. МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБЩЕСТВЕННЫХ НАУКАХ // <http://www.iriss.ru/>
4. ИНОЦЕНТР // <http://www.ino-center.ru/>
5. БИБЛИОТЕКА ГУМЕР // <http://www.gumer.info/>
6. СТУДЕНЧЕСКИЙ САЙТ ФАКУЛЬТЕТА СОЦИОЛОГИИ РГСУ // <http://socinf.com/biblioteka/>
7. ИНСТИТУТ НАУЧНОЙ ИНФОРМАЦИИ ПО ОБЩЕСТВЕННЫМ НАУКАМ // <http://www.inion.ru/>
8. «ДЕМОСКОП WEEKLY» ЕЛЕКТРОННАЯ ВЕРСИЯ БЮЛЛЕТНЯ «НАСЕЛЕНИЯ И ОБЩЕСТВО» // <http://demoscope.ru/weekly/2010/0407/index.php>
9. ЭТНОГРАФИЧЕСКОЕ БЮРО // <http://ethnobs.ru/library>
10. ГЕНДЕРНІ ДОСЛІДЖЕННЯ В УКРАЇНІ // <http://www.genderstudies-ukraine.org/>
11. СОЦІОЛОГІЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ // <http://www.socjournal.ru/>
12. ЖУРНАЛ «СОЦІОЛОГІЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ» // <http://www.isras.ru/socis.html>
13. ИНСТИТУТ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ // <http://www.demographia.ru/>
14. EUROPEAN RESEARCH COUNCIL // <http://erc.europa.eu/>
15. EUROPEAN COMMUNICATION RESEARCH AND EDUCATION ASSOCIATION // <http://ecrea.eu/>
16. ИНСТИТУТ СОЦИОЛОГИИ ГУГН // <http://www.socio.msk.ru/page.php?35>
17. SOCIOLOGICAL RESEARCH ONLINE // <http://www.socresonline.org.uk/home.html>

18. ANALYSING AND OVERCOMING SOCIOLOGICAL
FRAGMENTATION IN EUROPE // <http://www.anovasofie.net/>
19. INTERNATIONAL SOCIOLOGICAL ASSOCIATION //
<http://www.isa-sociology.org/>
20. <https://www.slideshare.net/kravchukok/ss-66544052>